



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

2026-2028



INDICE

1 Premessa

6 1. SEZIONE ANAGRAFICA

6 1.1. Scheda Anagrafica

13 2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

16 2.1. Valore pubblico

17 2.1.1 Valore pubblico territoriale – analisi contesto generale e dell'evoluzione del territorio

28 2.1.2. Obiettivi di valore pub- blico territoriale

76 2.1.3. Piano delle azioni positive

93 2.1.4. Accessibilità

93 2.1.5. Transizione al digitale delle procedure

99 2.2. Performance

99 2.2.1 Sistema di misurazione e valutazione della performance

100 2.2.2 Obiettivi di PEG

117 2.2.2.A. Piano della performance – Obiettivi specifici

125 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

125 2.3.1 Introduzione

127 2.3.2 Analisi del contesto

129 2.3.3 Sistemi di governance nella prevenzione dei rischi corruttivi

133 2.3.4 Metodologia di gestione del rischio corruttivo

135 2.3.5 Parte speciale

138 2.3.6 Parte Speciale contratti

138 2.3.6.A Settore contratti pubblici e affi- damenti

147 2.3.6.B Altre misure di prevenzione

153 2.3.7 Sistema dei controlli interni

156 2.3.8 Trasparenza e integrità

162 2.3.9 Monitoraggio dei rischi cor- ruttivi

164 2.4. Obiettivi di PEG e aree di rischio

182 3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

182 3.1. Struttura organizzativa

186 3.2. Organizzazione del lavoro agile

187 3.3. Personale

187 3.3.1 Piano triennale dei fabbisog- ni di personale

199 3.3.2 Formazione del personale

206 4. MONITORAGGIO

206 4.1.1 Monitoraggio Valore Pub- blico

207 4.1.2 Monitoraggio struttura organizzativa e capitale umano

PREMESSA

A partire dall'anno 2022 l'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 per il *"rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni"*, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto per le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Con lo scopo di *"assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso"* ogni amministrazione redige un piano di durata triennale da aggiornare annualmente entro il 31 gennaio. Raccordando e integrando gli aspetti di programmazione legati alle attività (performance, semplificazione, qualità, digitalizzazione, pari opportunità e accessibilità) con quelli relativi all'organizzazione (anticorruzione, trasparenza, struttura organizzativa, organizzazione lavoro agile, fabbisogni del personale e formazione), si crea un documento programmatico che risponde alla volontà di superare la molteplicità – e la conseguente frammentazione – degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di governance. In quest'ottica, il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Città Metropolitana di Firenze rappresenta una sorta di *"testo unico"* della programmazione dell'Ente.

Riferimenti normativi

Alla base della costruzione del PIAO si richiama:

- l'art. 6 Decreto-legge n. 80 del 9 giugno 2021, convertito in Legge n. 113/2021;
- il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022, entrato in vigore il 15 luglio 2022;
- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 pubblicato in data 30 giugno 2022 ed entrato in vigore il 22 settembre 2022;
- il D. Lgs. 13 dicembre 2022, n. 222 *"Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227"*;
- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 ottobre 2025 per le Linee Guida e i Manuali operativi del PIAO firmate dal Ministro per la pubblica amministrazione e pubblicate il 17 dicembre 2025.

Il D.P.R. n. 81 del 30 giugno 2022 *"Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione"*, avente l'obiettivo di armonizzare la normativa e la programmazione esistente, all'art. 1, comma 1, disciplina i documenti che confluiscono nel presente piano:

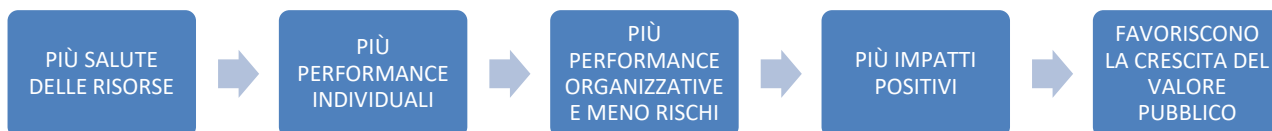
- a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- b) articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio);
- c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);
- d) articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);
- e) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);
- f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive).

Il D.M. 30 giugno 2022 *"Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione"* disciplina i contenuti del piano ed esclude da esso gli adempimenti di carattere finanziario *"non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113"*. Deve comunque garantire, come previsto all'art. 8, comma 1, *"la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto"*.

In fase di prima applicazione a causa della non completa elaborazione della normativa che avrebbe regolato il sistema, il PIAO 2022-2024 è stato redatto recependo e riunendo in un unico documento i diversi strumenti di programmazione dell'Ente già approvati singolarmente, con la definitiva approvazione del nuovo documento con A.S.M. n. 30 del 29 giugno 2022. Vista la normativa in vigore, dall'annualità 2023-2025 la Città Metropolitana redige il proprio piano sulla base della struttura definita dal Ministero della Funzione Pubblica nel cosiddetto "piano-tipo" allegato al D.M. 30 giugno 2022, realizzando un documento corale che riunisce e integra l'intera programmazione dell'Ente.

Con il D. Lgs. 13 dicembre 2022, n. 222 "Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227", trovano applicazione le disposizioni contenute nella citata legge in materia di accessibilità. Tale norma ha lo scopo di "garantire l'accessibilità alle pubbliche amministrazioni da parte delle persone con disabilità e l'uniformità della tutela dei lavoratori con disabilità presso le pubbliche amministrazioni sul territorio nazionale al fine della loro piena inclusione". Pertanto, ogni Amministrazione è stata chiamata ad individuare tra il proprio personale un dirigente amministrativo ovvero un altro dipendente ad esso equiparato che definisca "le modalità e le azioni di cui al comma 2, lettera f), proponendo la relativa definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance di cui al comma 2, lettera a), e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali di cui al comma 2, lettera b)" relativamente all'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021. Con Atto Dirigenziale n. 1345 del 28 maggio 2024 il Direttore Generale della Città Metropolitana di Firenze ha nominato il Dirigente della Direzione Risorse Umane ed Organizzazione, già Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, quale referente di tale attività.

Con il decreto del 30 ottobre 2025 il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha approvato le nuove "Linee guida sul Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) e sul Report del PIAO" e il "Manuale Operativo sul PIAO e sul Report" con un'ottica specifica per le Città Metropolitane e i Comuni, pubblicate il 17 dicembre 2025. Il documento ha lo scopo di fornire un indirizzo nella redazione del PIAO come strumento di programmazione fortemente integrato nelle diverse e fondamentali componenti tutte orientate al conseguimento del Valore Pubblico. Le linee guida ricordano a tutti gli Enti che "le performance creano il valore pubblico, l'anticorruzione e la trasparenza lo proteggono e lo creano, le azioni di salute organizzativa e professionale lo abilitano; il vertice politico-amministrativo che è parte attiva del processo". La **catena di abilitazione, protezione e creazione del valore pubblico** può essere sintetizzata dal seguente schema:



Per realizzare lo scopo di creazione e protezione del valore pubblico è necessario elaborare il PIAO integrando i diversi aspetti (definizione degli obiettivi di valore pubblico, salute risorse, performance, analisi dei rischi corruttivi e trasparenza, misura degli impatti e della qualità) seguendo i 7 principi individuati nelle linee guida:



e attraverso un processo strutturato articolato in 7 fasi e temporalmente definito:

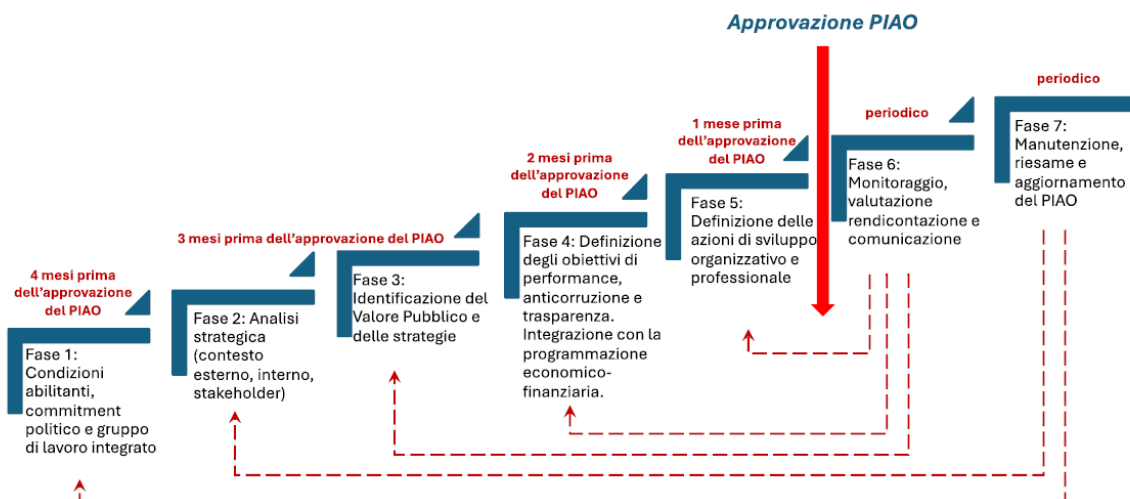


Figura 1 - Processo di sviluppo e predisposizione del PIAO estratto dalle Linee Guida del PIAO

Presentazione metodologica, gruppo di lavoro, struttura del documento, pubblicazione e approvazione

Il PIAO della Città Metropolitana di Firenze è il documento di programmazione integrata e orientata al conseguimento degli obiettivi di valore pubblico per un miglioramento del territorio metropolitano, dei cittadini e di coloro che frequentano il territorio per motivi di lavoro, studio o turismo, nonché delle imprese dell'area. Le priorità politiche definite nelle linee programmatiche di inizio mandato della Sindaca Metropolitana trovano la loro esplicitazione sul medio-lungo periodo nel Documento Unico di Programmazione e successivamente in questo PIAO in cui si definisce, in coerenza con le disponibilità individuate nel Bilancio di Previsione, gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ente intende conseguire e le azioni per farlo e proteggerlo grazie alla costante integrazione con i sistemi per la prevenzione dei rischi corruttivi e promozione della trasparenza, dell'approvvigionamento delle competenze specifiche e dello sviluppo di quelle già presenti, dei sistemi di misurazione degli impatti e delle performance. Gli obiettivi di valore pubblico sono determinati in coerenza con la mission della Città Metropolitana, il cui scopo è definito dalle funzioni in capo alla stessa dopo la riforma Del Rio, legate in particolare alle scuole, alle strade e al ruolo di ente di raccordo e coordinamento con le istituzioni poste a monte e a valle.

Il PIAO della Città Metropolitana di Firenze è redatto tenendo conto di tali aspetti e seguendo l'articolazione definita del piano-tipo (dm 132/2022). Si possono individuare quindi 4 sezioni:

- scheda anagrafica;
- valore pubblico, performance e anticorruzione;
- struttura organizzativa e capitale umano;
- monitoraggio.

Nella **prima sezione** sono definiti i dati anagrafici, i contatti, gli organi politici e gestionali di vertice, la missione istituzionale dell'Ente e le linee programmatiche di mandato. Nella **seconda sezione** Valore pubblico, performance e anticorruzione sono illustrati gli obiettivi di valore pubblico, le strategie per il conseguimento e i relativi obiettivi di performance, i portatori di interesse, gli impatti e le loro misure e soprattutto le strategie di protezione del valore attraverso l'analisi dei rischi corruttivi e le azioni preventive e correttive. Nella **terza parte** sono evidenziati gli aspetti legati alla centralità delle competenze, con l'analisi di quelle presenti, le modalità di inserimento di quelle mancanti e lo sviluppo delle nuove per il personale presente. In questa sezione si richiamano le modalità di organizzazione delle strutture e del lavoro in modo che siano funzionali al raggiungimento degli obiettivi primari dell'Ente. L'**ultima parte** è dedicata al monitoraggio, oggetto di maggiori e gradualmente cambiamenti nei prossimi anni. Dallo scorso PIAO, infatti, si è scelto di avviare un percorso che superi il monitoraggio legato solo al mero raggiungimento degli obiettivi di performance, o in generale di PEG, andando verso un monitoraggio integrato che metta al centro il valore pubblico sfruttando il concetto dei progetti bandiera e degli indicatori di Benessere Equo e Sostenibile.

Il documento, in quanto strumento di programmazione unico che riunisce e integra le competenze in capo ai singoli dirigenti, è **redatto in modo corale**, in particolare per la parte relativa ai rischi corruttivi e trasparenza, con ogni sezione coordinata da un referente secondo il seguente schema, in ottica di Gruppo di Lavoro Integrato:

1. SEZIONE ANAGRAFICA	
1. Scheda anagrafica	1. SCHEDA ANAGRAFICA REFERENTE: Direzione Generale
2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
2.1 Valore Pubblico	2.1.1 RISULTATI ATTESI E VALORE PUBBLICO 2.1.1.A RISULTATI ATTESI E VALORE PUBBLICO REFERENTE: Direzione Generale 2.1.1.B PIANO DELLE AZIONI POSITIVE REFERENTE: Direzione Risorse Umane e Formazione 2.1.2 ACCESSIBILITÀ REFERENTE: Direzione Risorse Umane e Formazione 2.1.3 PROCEDURE DA SEMPLIFICARE E REINGNERIZZARE REFERENTE: Direzione Servizi Finanziari e SIT
2.2. Performance	2.2. PERFORMANCE 2.2.1. SMIVAP REFERENTE: Direzione Generale 2.2.2. OBIETTIVI DI PEG REFERENTE: Direzione Generale 2.2.2.A OBIETTIVI DI PERFORMANCE REFERENTE: Direzione Generale
2.3. Rischi corruttivi e trasparenza	2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA REFERENTE: Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza
2.4. Obiettivi PEG e aree di rischio	2.4. OBIETTIVI PEG E AREE DI RISCHIO La presente sezione coniuga i dati elaborati nelle sezioni 2.2 e 2.3
3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
3.1. Struttura	3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA REFERENTE: Direzione Risorse Umane e Formazione
3.2 Organizzazione del lavoro agile	3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE REFERENTE: Direzione Risorse Umane e Formazione
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE REFERENTE: Direzione Risorse Umane e Formazione 3.3.2. FORMAZIONE DEL PERSONALE REFERENTE: Direzione Risorse Umane e Formazione
4. SEZIONE MONITORAGGIO	
4. Monitoraggio	4. MONITORAGGIO REFERENTI: Direzione Generale, Segreteria Generale, Direzione Servizi Finanziari e SIT e Direzione Risorse Umane e Formazione

Il Gruppo di Lavoro Integrato così definito si riunisce prima dell'avvio delle attività di redazione per condividere il programma di lavoro e definire tempistiche e fasi. Ogni referente coordina il personale

dirigente nella redazione della rispettiva sezione/sottosezione, è responsabile della redazione finale della stessa e dell'acquisizione dei relativi pareri da parte di organi e associazioni, ove previsti, o della loro informazione (a tipo esemplificativo OIV/NV, OO.SS., CUG, ecc).

Qualora nel corso dell'anno sia necessario procedere all'aggiornamento di una o più sezioni del PIAO, per avvenute modifiche delle condizioni interne o esterne, ogni referente provvede alla modifica della stessa avendo cura di relazionarsi con gli altri e con la Direzione Generale per garantire l'integrità del documento e delle azioni previste per la creazione e protezione del valore pubblico. Rimane in capo alla Direzione Generale l'attività di pubblicazione sia sul sito istituzionale sia sul portale governativo dedicato.

Il presente PIAO 2026-2028 aggiorna il precedente documento 2025-2027, approvato con ASM n. 8 del 30 gennaio 2025, e viene redatto esclusivamente in formato digitale e approvato dalla Sindaca della Città Metropolitana di Firenze.

1 SEZIONE ANAGRAFICA

1.1 SCHEDA ANAGRAFICA

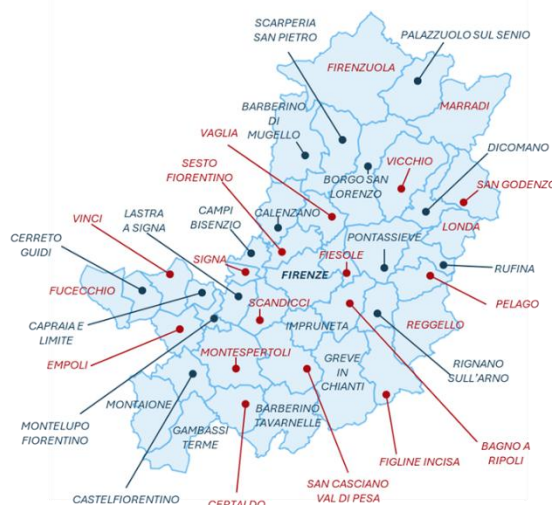
AMMINISTRAZIONE PUBBLICA	Città Metropolitana di Firenze
SITO WEB	https://www.cittametropolitana.fi.it
INDIRIZZO	Via Cavour 1 – 50129 Firenze
CENTRALINO	055/27601
PEC	cittametropolitana.fi@postacert.toscana.it
P.IVA / C.F.	Partita IVA: 017 09 77 04 89 Codice Fiscale: 800 16 45 04 80
SOCIAL	 https://www.facebook.com/CittaMetroFi/
	 @met.cittametrofi https://www.instagram.com/met.cittametrofi/
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO AL 31/12/2025 (di cui 14 forestali)	466
PERSONALE TOTALE AL 31/12/2025 (compreso personale a tempo determinato)	473

La Città Metropolitana come ente di area vasta

Le Città Metropolitane, istituite dal D.Lgs. 56/2014, sono **enti di area vasta**: la loro azione amministrativa riguarda l'intero territorio metropolitano e la popolazione che vi risiede.

La Città Metropolitana di Firenze amministra un territorio di 3.514 Km², composto da **41 Comuni**, come da immagine a fianco. Per una migliore gestione dei servizi alcuni dei Comuni dell'area hanno deciso di aggregarsi creando:

- Unione Montana dei Comuni del Mugello;
- Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve
- Unione dei Comuni Circondario Empolese Valdelsa;
- Unione Comunale del Chianti Fiorentino.



La **missione istituzione** della Città Metropolitana di Firenze è promuovere e gestire in forma integrata e sostenibile le politiche del territorio e il loro coordinamento a livello sovracomunale in particolare sui settori di competenza:

- scuole secondarie superiori, sia per la parte di edilizia scolastica sia di programmazione;
- infrastrutture stradali del territorio,

con lo scopo di migliorare il contesto economico, sociale e ambientale per i cittadini e per le imprese.

Organi politici

Le Città Metropolitane hanno come organi il **Sindaco Metropolitano**, che è di diritto il sindaco del Comune capoluogo; il **Consiglio Metropolitano**, organo elettivo di secondo grado; la **Conferenza Metropolitana**, composta dai sindaci di tutti i comuni che costituiscono l'ente.

SINDACA METROPOLITANA

La **Sindaca Metropolitana** è la Sindaca del Comune Capoluogo, ai sensi della Legge 56/2014, art. 1, comma 19. Rappresenta l'ente, convoca e presiede il Consiglio Metropolitano e la Conferenza Metropolitana, sovrintende al funzionamento dei servizi e degli uffici e all'esecuzione degli atti.

Sara Funaro, Sindaca della Città Metropolitana di Firenze

41 SINDACI

CONFERENZA METROPOLITANA

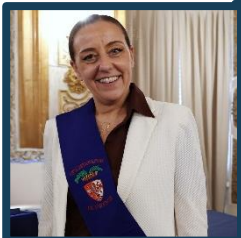
La **Conferenza Metropolitana** è composta dai Sindaci dei Comuni appartenenti alla Città metropolitana, ai sensi della Legge 56/2014, art. 1, comma 42. Organo di indirizzo e controllo, propone lo Statuto e le sue modifiche, approva regolamenti, piani e programmi, approva o adotta ogni altro atto ad esso sottoposto, ed esercita le altre funzioni attribuite dallo Statuto.

18 CONSIGLIERI

CONSIGLIO METROPOLITANO

Il **Consiglio Metropolitano** è composto da 18 consiglieri, eletti al loro interno dai sindaci e dai consiglieri comunali dei comuni della Città metropolitana, ai sensi della Legge 56/2014, art. 1, comma 20. Resta in carica per cinque anni. È l'organo di indirizzo e controllo, propone lo Statuto e le sue modifiche, approva regolamenti, piani e programmi; approva o adotta ogni altro atto ad esso sottoposto dal Sindaco Metropolitano; esercita le altre funzioni attribuite dallo Statuto. Su proposta del Sindaco Metropolitano adotta gli schemi di bilancio da sottoporre al parere della Conferenza Metropolitana. A seguito del parere espresso dalla Conferenza Metropolitana approva in via definitiva i bilanci dell'ente.

Con [Decreto n. 17 del 28 ottobre 2024](#) la Sindaca ha assegnate le deleghe ai Consiglieri, così come sintetizzate di seguito:



SINDACA METROPOLITANA SARA FUNARO

- Pianificazione Strategica Metropolitana;
- Relazioni Internazionali;
- Rapporti con le Istituzioni Europee;
- Istituzioni e Fondazioni Culturali.



VICE SINDACO METROPOLITANO ALESSIO MANTELLASSI

- Bilancio;
- Personale;
- Innovazione e Digitalizzazione.



CONSIGLIERA CLAUDIA SERENI

- Cultura;
- Legalità;
- Lavoro.



CONSIGLIERE DAVID BARONCELLI

- Viabilità zona Chianti e Piana Fiorentina (San Casciano Val di Pesa, Bagno a Ripoli, Barberino Tavarnelle, Greve in Chianti, Fiesole, Impruneta, Signa, Lastra a Signa, Scandicci, Calenzano, Campi Bisenzio, Sesto Fiorentino);
- Trasporto Pubblico Locale.



CONSIGLIERA EMMA DONNINI

- Edilizia Scolastica e Viabilità Empolese Valdelsa (Capraia e Limite, Castelfiorentino, Cerreto Guidi, Certaldo, Empoli, Fucecchio, Gambassi Terme, Montaione, Montelupo Fiorentino, Montespertoli, Vinci);
- FiPiLi;
- Polizia Locale Metropolitana.



CONSIGLIERA SARA DI MAIO

- Sviluppo Economico;
- Turismo;
- Rapporti con le Aree Interne;
- Viabilità Mugello e Valdarno Valdisieve (Barberino di Mugello, Borgo San Lorenzo, Dicomano, Firenzuola, Marradi, Palazzuolo sul Senio, Scarperia e San Piero, Vaglia, Vicchio, Figline e Incisa Valdarno, Londa, Pelago, Pontassieve, Reggello, Rignano sull'Arno, Rufina, San Godenzo).



CONSIGLIERE MASSIMO FRATINI

- Pianificazione Territoriale di Coordinamento;
- Protezione civile.



CONSIGLIERE NICOLA ARMENTANO

- Promozione della Salute;
- Sport;
- Sociale;
- Società Partecipate;
- Servizi Pubblici Locali;
- Patrimonio.



CONSIGLIERE CARLO BONI

- Progetti Educativi;
- Memoria;
- Ambiente e Parchi;
- Agricoltura;
- Edilizia Scolastica Mugello e Valdarno Valdisieve (Barberino di Mugello, Borgo San Lorenzo, Dicomano, Firenzuola, Marradi, Palazzuolo sul Senio, Scarperia e San Piero, Vaglia, Vicchio, Figline e Incisa Valdarno, Londa, Pelago, Pontassieve, Reggello, Rignano sull'Arno, Rufina, San Godenzo).



**CONSIGLIERA
MICHELA MONACO**

- Pari Opportunità e Accessibilità universale.



**CONSIGLIERA
BEATRICE BARBIERI**

- Edilizia scolastica area fiorentina (Firenze, San Casciano Val di Pesa, Bagno a Ripoli, Barberino Tavarnelle, Greve in Chianti, Fiesole, Impruneta, Signa, Lastra a Signa, Scandicci, Calenzano, Campi Bisenzio, Sesto Fiorentino);
- Programmazione della Rete Scolastica.



**CONSIGLIERA
ALESSANDRA INNOCENTI**

- Pums – Piano Urbano Mobilità Sostenibile;
- Ciclovie e Piste Ciclabili.



**CONSIGLIERA
DIANA KAPO**

- Formazione Professionale e Politiche Giovanili;
- Partecipazione e Beni comuni.

Organi di vertice e Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

La Città Metropolitana di Firenze, come da macrostruttura aggiornata dall'Atto della Sindaca Metropolitana n. 68 del 10 novembre 2025, è organizzata in due dipartimenti (finanziario e territoriale) con i coordinatori che rispondono direttamente al Direttore Generale e al suo fianco il Segretario Generale.

SEGRETARIO GENERALE	Dott.ssa Francesca Vichi	Nominata con Decreto della Sindaca Metropolitana n. 17 del 22 agosto 2025
DIRETTORE GENERALE	Ing. Giacomo Parenti	Nominato con Atto della Sindaca Metropolitana n. 27 del 17 luglio 2024
COORDINATORE DEL DIPARTIMENTO FINANZIARIO	Dott. Rocco Conte	Nominato con Decreto della Sindaca Metropolitana n. 24 del 30 dicembre 2025
COORDINATORE DEL DIPARTIMENTO TERRITORIALE	Ing. Maria Teresa Carosella	Nominato con Decreto della Sindaca Metropolitana n. 24 del 30 dicembre 2025

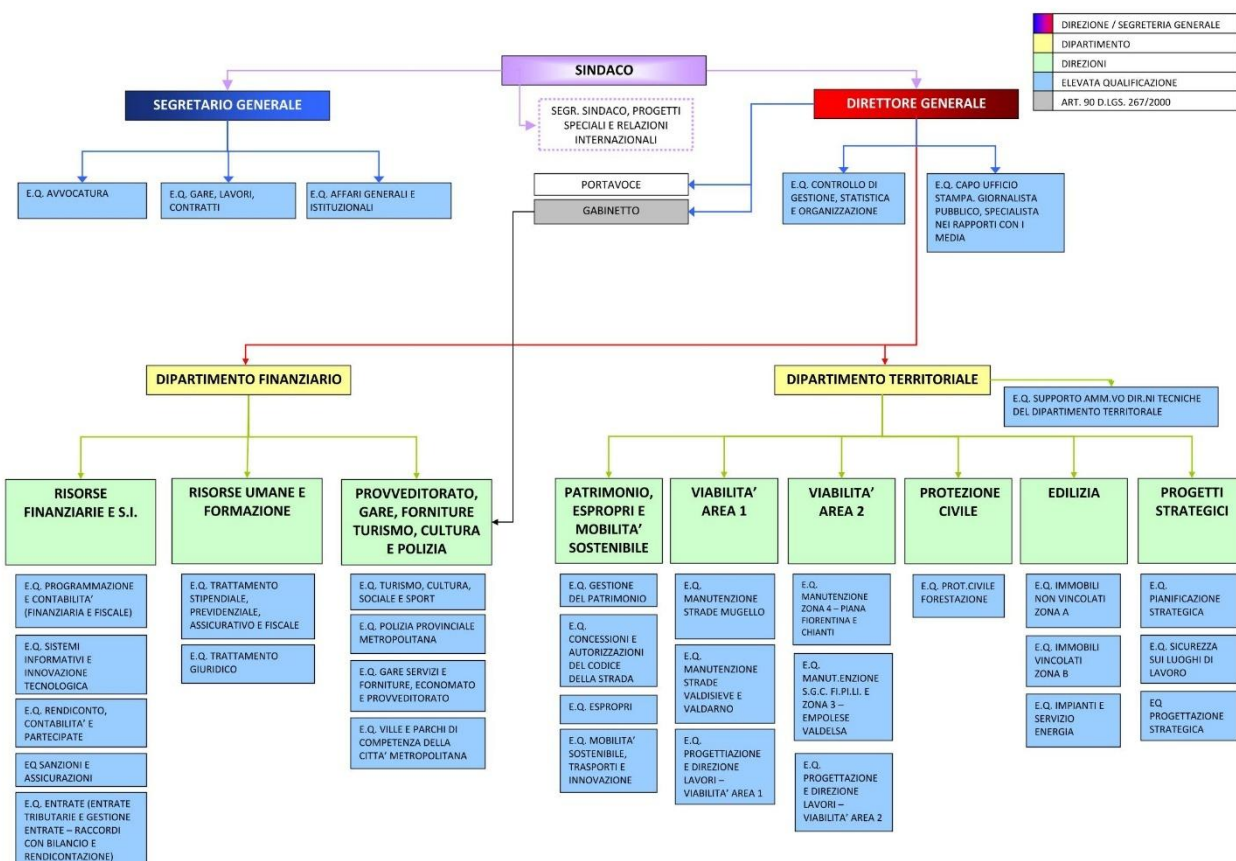


Figura 2 - Macrostruttura dal 1° gennaio 2026

Il ruolo di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) è ricoperto dal Segretario Generale, Dott.ssa Francesca Vichi, come da Decreto della Sindaca Metropolitana n. 19 del 1° ottobre 2025 che opera attraverso la sua struttura incardinata nella Segreteria Generale.

RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (RPCT)	Dott.ssa Francesca Vichi	Nominata con Decreto della Sindaca Metropolitana n. 19 del 1° ottobre 2025
---	--------------------------	--

Gruppo Pubblico Locale della Città Metropolitana di Firenze

Il Gruppo Pubblico Locale della Città Metropolitana di Firenze è costituito:

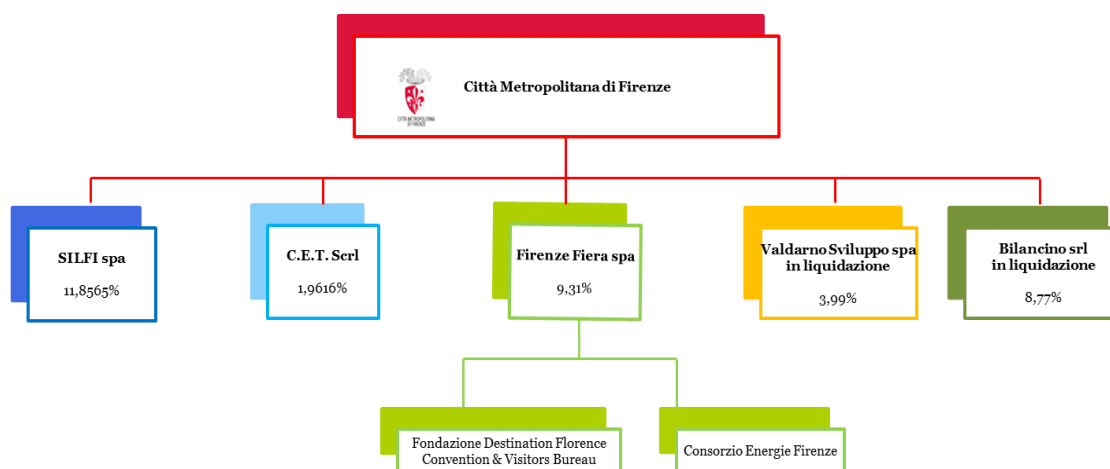


Figura 3 - Gruppo Pubblico Locale della Città Metropolitana di Firenze

Portatori di interesse o Stakeholders

STAKEHOLDER	Associazioni competenti nelle diverse materie Attori della mobilità (Enti gestori di strade, aziende) Aziende competenti nelle diverse materie Broker e compagnie assicurative Cittadini Collegio dei Revisori dei conti e Corte dei conti Comuni della Città Metropolitana di Firenze Dipendenti Direzioni e uffici dell'Ente Enti e autorità competenti nelle diverse materie Enti, organismi partecipati, anche in house, e loro rappresentanti Fornitori Gestori dei servizi pubblici Giornalisti, testate, agenzie stampa e Mass Media Imprese e lavoratori del Territorio Ministeri Organizzazioni Sindacali Polizia Municipale dei Comuni metropolitani Prefettura Professionisti e relativi ordini Sindaci e consiglieri dei Comuni metropolitani Soprintendenze Studenti, personale e dirigenti scolastici Studi Legali Turisti e strutture ricettive Università Utenti dei servizi
-------------	--

2 SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi definiti in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

La **programmazione si declina dall'alto in basso** (top-down) a partire dalle **linee programmatiche** definite nella relazione di inizio mandato della Sindaca Metropolitana fino ad arrivare alle fasi e azioni dei singoli obiettivi operativi. Dalle linee programmatiche si definisce la programmazione triennale del **Documento Unico di Programmazione (DUP)**, con gli obiettivi strategici e obiettivi operativi, a seguire il **Bilancio di Previsione** e successivamente il **Piano Esecutivo di Gestione (PEG)** con i suoi obiettivi gestionali organizzati in azioni, fasi, risorse umane, strumentali e finanziarie e portatori di interesse (stakeholder). Infine, il **Piano della Performance** che individua gli obiettivi di gestione atti a valutare le performance organizzative dell'Ente e individuale del suo personale.

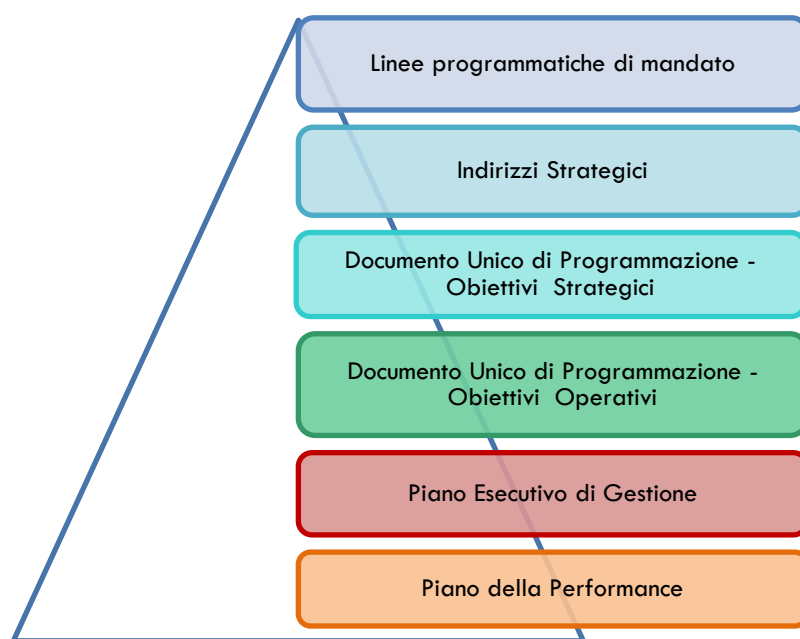


Figura 4 - Piramide strategica

Nel 2024 ha avuto avvio il mandato della nuova Sindaca Metropolitana Sara Funaro che ha presentato le **linee programmatiche 2024-2029** al Consiglio Metropolitan nella seduta di insediamento del 23 ottobre 2024. Nel documento di indirizzo politico vengono descritte **3 direttrici, o macrolinee**, che guideranno l'azione amministrativa:

- Persone al centro;
- Protagonisti di sfide complesse;

- Sinergie, programmazione metropolitana.

La realizzazione di tali direttrici si attua attraverso le funzioni e le attività assegnate alla Città Metropolitana di Firenze che possono essere racchiuse in **10 indirizzi strategici**:

PERSONE AL CENTRO

- La Città Metropolitana sui banchi di scuola
- In viaggio verso la mobilità del domani
- Noi con voi

PROTAGONISTI DI SFIDE COMPLESSE

- La buona amministrazione
- Un futuro digitale
- Circondati dal verde e vicini ai cittadini
- Alla scoperta di nuovi territori, delle radici e del benessere

SINERGIE, PROGRAMMAZIONE METROPOLITANA

- Uniti verso una nuova Città Metropolitana
- La città (metropolitana) del domani
- Oltre il nostro territorio

Con il **Documento Unico di Programmazione 2026-2028**, approvato con Deliberazione del Consiglio Metropolitano n. 120 del 24 settembre 2025 e successivamente oggetto di modifiche con la Nota di Aggiornamento approvata con Deliberazione del Consiglio Metropolitano n. 144 del 12 novembre 2025, gli indirizzi strategici trovano concretezza in **15 obiettivi strategici** (corrispondenti alle missioni di bilancio) e in **28 azioni strategiche/obiettivi operativi** (corrispondenti ai programmi di bilancio). La seguente tabella descrive la programmazione piramidale che ha portato dall'input strategico, fornito dalla Sindaca Metropolitana con le linee programmatiche, alla sua pianificazione concreta in obiettivi di medio periodo da conseguire e, pertanto, alla creazione di valore pubblico per tutti i portatori di interesse.

MACROLINEA DI MANDATO	INDIRIZZO STRATEGICO	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO
PERSONE AL CENTRO	LA CITTÀ METROPOLITANA SUI BANCHI DI SCUOLA	ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO	ISTRUZIONE ED EDILIZIA SCOLASTICA
			TRASPORTO E ASSISTENZA DISABILI
	IN VIAGGIO VERSO LA MOBILITÀ DEL DOMANI	TRASPORTI E DIRITTO ALLA MOBILITÀ	TRASPORTO PUBBLICO LOCALE
			ALTRE MODALITÀ DI TRASPORTO - TRASPORTO PRIVATO
			VIABILITÀ E INFRASTRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
	NOI CON VOI	DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA	INTERVENTI PER SOGGETTI A RISCHIO DI ESCLUSIONE SOCIALE - COOPERAZIONE E ASSOCIAZIONISMO
		PARITÀ	UFFICIO CONSIGLIERA DI PARITÀ
		SVOLGIMENTO FUNZIONI DI POLIZIA LOCALE	POLIZIA LOCALE E AMMINISTRATIVA CONTROLLI SUL TERRITORIO
POLIZIA METROPOLITANA – AMBIENTE		POLIZIA METROPOLITANA - AMBIENTE	
PROTAGONISTI DI SFIDE COMPLESSE	LA BUONA AMMINISTRAZIONE	SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	ORGANI ISTITUZIONALI E COMUNICAZIONE
			SEGRETERIA GENERALE, DIREZIONE GENERALE, ARCHIVIO E PROTOCOLLO
			GESTIONE ECONOMICA, FINANZIARIA, PROGRAMMAZIONE E PROVVEDITORATO
			GESTIONE DELLE ENTRATE TRIBUTARIE E SERVIZI FISCALI
			GESTIONE DEI BENI DEMANIALI E PATRIMONIALI ESPROPRI
			UFFICIO TECNICO - ADEGUAMENTO E MANUTENZIONE EDILIZIA
			RISORSE UMANE
			ALTRI SERVIZI GENERALI - COORDINAMENTO AMMINISTRATIVO DI GESTIONE E DI CONTROLLO, AVVOCATURA E GARE
	UN FUTURO DIGITALE	TRANSIZIONE DIGITALE	SISTEMI INFORMATIVI
	CIRCONDATI DAL VERDE E VICINI AI CITTADINI	SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE	DIFESA DEL SUOLO - VINCOLO IDROGEOLOGICO
			AMBIENTE E SVILUPPO SOSTENIBILE
			AREE PROTETTE, PARCHI NATURALI, PROTEZIONE NATURALISTICA E FORESTAZIONE
		SOCCORSO CIVILE	SISTEMA DI PROTEZIONE CIVILE
ALLA SCOPERTA DI NUOVI TERRITORI, DELLE RADICI E DEL BENESSERE	TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI BENI E DELLE ATTIVITÀ CULTURALI	ATTIVITÀ CULTURALI E INTERVENTI DIVERSI NEL SETTORE CULTURALE	
	TURISMO	SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DEL TURISMO	
	POLITICHE GIOVANILI, SPORT E TEMPO LIBERO	SPORT E TEMPO LIBERO	
SINERGIE, PROGRAMMAZIONE METROPOLITANA	UNITI VERSO UNA NUOVA CITTÀ METROPOLITANA	PIANIFICAZIONE STRATEGICA METROPOLITANA	NUOVO COORDINAMENTO METROPOLITANO
	LA CITTÀ METROPOLITANA DEL DOMANI	ASSETTO DEL TERRITORIO E PNRR	URBANISTICA E ASSETTO DEL TERRITORIO
			PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA - PNRR
OLTRE IL NOSTRO TERRITORIO			

Il Piano Esecutivo di Gestione e il Piano della Performance, descritti nella sezione 2.2 Performance, traducono il seguente programma in azioni operative da realizzare nel breve periodo assegnandovi le risorse necessarie per raggiungere lo scopo. Nella relativa sezione saranno quindi definiti degli obiettivi di PEG 2026-2028 e indicati gli obiettivi specifici scelti per rilevare la performance delle strutture e dell'ente, in coerenza con il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

2.1 VALORE PUBBLICO

La Funzione Pubblica definisce la creazione di Valore Pubblico come la capacità di aumentare il livello di benessere economico-sociale e ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi di una Pubblica Amministrazione, riferito sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti e diretti ai cittadini, utenti e stakeholder, sia alle condizioni interne alla stessa Amministrazione. In tale ottica il concetto di creazione di valore dovrebbe essere il fine ultimo della corretta **performance organizzativa**, così come definita dalla Funzione Pubblica nelle Linee Guida 1/2017, ossia *“l'insieme dei risultati attesi dell'amministrazione nel suo complesso o delle sue unità organizzative. Essa permette di programmare, misurare e poi valutare come l'organizzazione, consapevole dello stato delle risorse (salute dell'amministrazione), utilizza le stesse in modo razionale (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia), al fine ultimo di creare **valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder (impatto)**”*.

Per evidenziare il collegamento tra efficacia dell'azione amministrativa (performance) e valore pubblico, si è scelto di raccordare i progetti-obiettivi che l'Amministrazione definisce come “specifici” con la loro capacità di generare benessere per la collettività. I progetti-obiettivi specifici sono un sottoinsieme degli obiettivi di PEG, scelti dall'Ente per la loro rilevanza in ambito delle competenze attribuite alla Città Metropolitana e per l'impatto sulla collettività, sulla base dei quali viene misurata la performance organizzativa, come disposto nel Sistema di Misurazione e valutazione della Performance (SMIVAP). Dalla scorsa annualità, in via sperimentale, per ciascun obiettivo di valore pubblico è stato definito un set di indicatori con lo scopo di misurare l'impatto delle politiche realizzate sul territorio. Gli indicatori funzionali allo scopo sono quelli che misurano il Benessere Equo e Sostenibile (BES) delle Città Metropolitane e delle Province, presenti al [link](#), i quali trovano rilevanza anche a livello nazionale, come ad esempio nel Documenti di Economia e Finanza e permettono il confronto con i dati di altre realtà analoghe.

In prima istanza e in questa fase di transizione, tale misurazione verrà effettuata almeno a consuntivo unicamente al termine dell'intero mandato tenendo conto degli ultimi dati disponibili e pubblicati sul portale <https://www.besdelleprovince.it/>, mentre proseguirà annualmente la rilevazione degli stati di attuazione degli obiettivi specifici di performance, come avvenuto fino al 2024.

Nella prima parte della presente sezione si introduce il contesto generale in cui opera la Città Metropolitana con un particolare focus sulla popolazione residente e sul suo andamento. Successivamente per ogni macrolinea sono stati individuati gli obiettivi di valore pubblico coincidente con uno o più indirizzi strategici proponendo un'analisi del contesto esterno e interno, del valore pubblico associato e sottolineando gli effetti positivi generati delle politiche, l'orizzonte temporale di realizzazione e i beneficiari delle stesse. Per concretizzare gli interventi e ricavare il relativo collegamento alla performance sono riportati in tabella i progetti-obiettivi specifici e i relativi portatori di interessi afferenti a ciascun indirizzo strategico. Sono inoltre riportati i progetti bandiera, un gruppo di progettualità individuati nelle linee di mandato come rilevanti per importanza di investimento e impatto sulla comunità che l'Amministrazione si è impegnata a conseguire nel corso dell'azione quinquennale.

2.1.1 VALORE PUBBLICO TERRITORIALE – ANALISI CONTESTO GENERALE E DELL'EVOLUZIONE DEL TERRITORIO

Al **1° gennaio 2025** il numero di residenti nell'area metropolitana è pari a **989.460 persone**. Di queste il 17.6% risiede in un comune dell'Unione comuni Empolese Valdelsa, il 6.4% in un comune dell'Unione montana dei Comuni del Mugello, il 5.5% in un Comune dell'Unione Valdarno e Val di Sieve e il 4.2% in un comune del Chianti Fiorentino. I rimanenti abitanti sono suddivisi fra il **Comune di Firenze, che ospita il 36.6% della popolazione** della Città Metropolitana, e i comuni ad esso limitrofi (29.6% della popolazione).

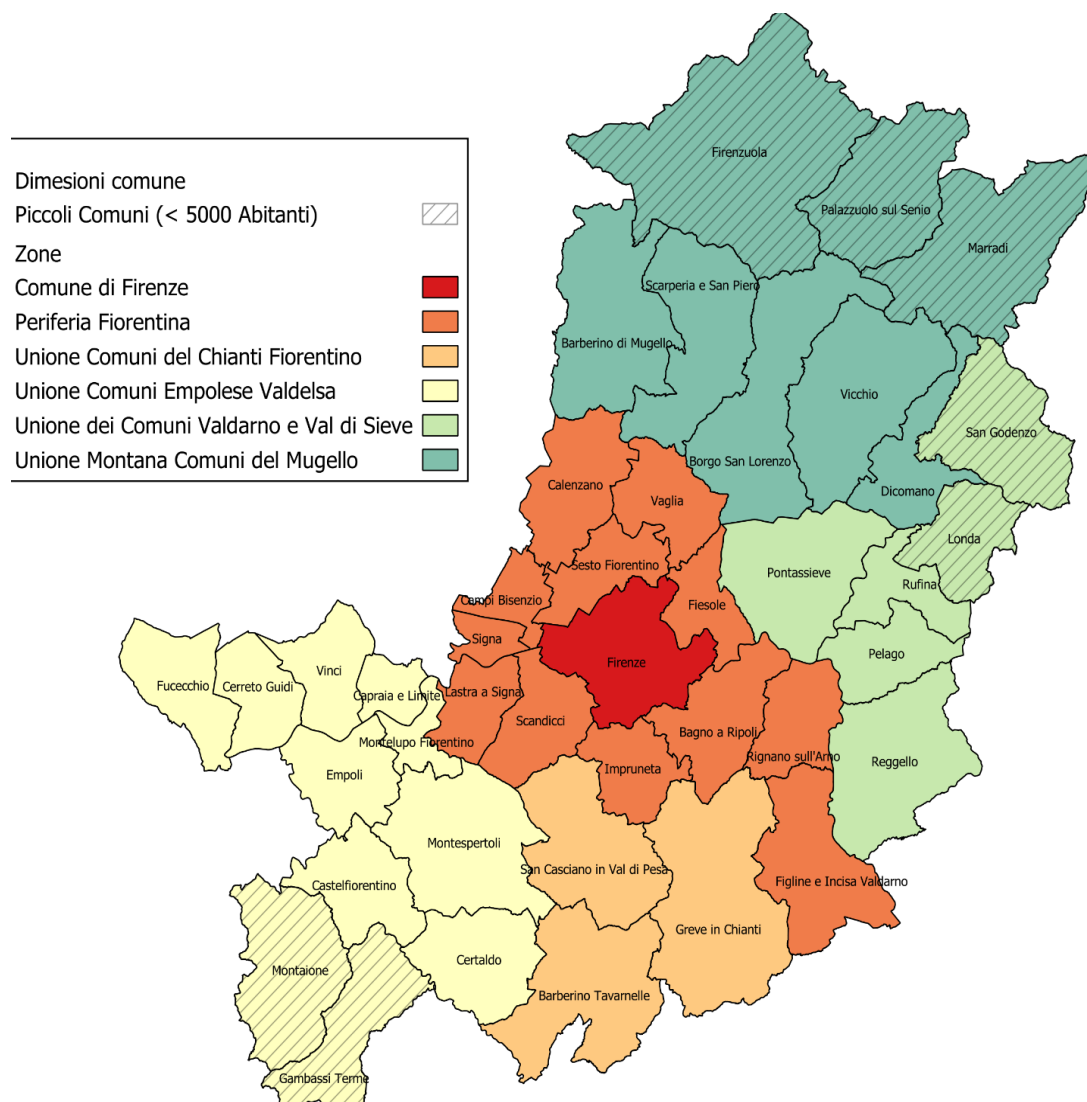


Figura 5 - Comuni della Città Metropolitana di Firenze ripartiti per unioni e numero di abitanti

Firenze è l'unico **Grande Comune** (più di 250,000 abitanti) dell'area metropolitana. Dei rimanenti 40 comuni 7 sono classificati come **Piccoli** (meno di 5000 abitanti), evidenziati nel Figura 5, e ospitano complessivamente il **2%** della popolazione della Città Metropolitana; i rimanenti 33 comuni sono classificati come **Medi** e ospitano la maggior parte della popolazione.

La **dinamica della popolazione** della Città Metropolitana di Firenze evidenzia un andamento sostanzialmente che **conferma**, anche nel 2025, i **dati degli ultimi anni dopo la contrazione registrata tra il 2021 e il 2022**. Si può inoltre notare che, tra il 2024 e il 2025, c'è stata una leggera crescita della popolazione residente nei comuni medi e piccoli, compensata però da un calo della popolazione residente nel comune di Firenze.

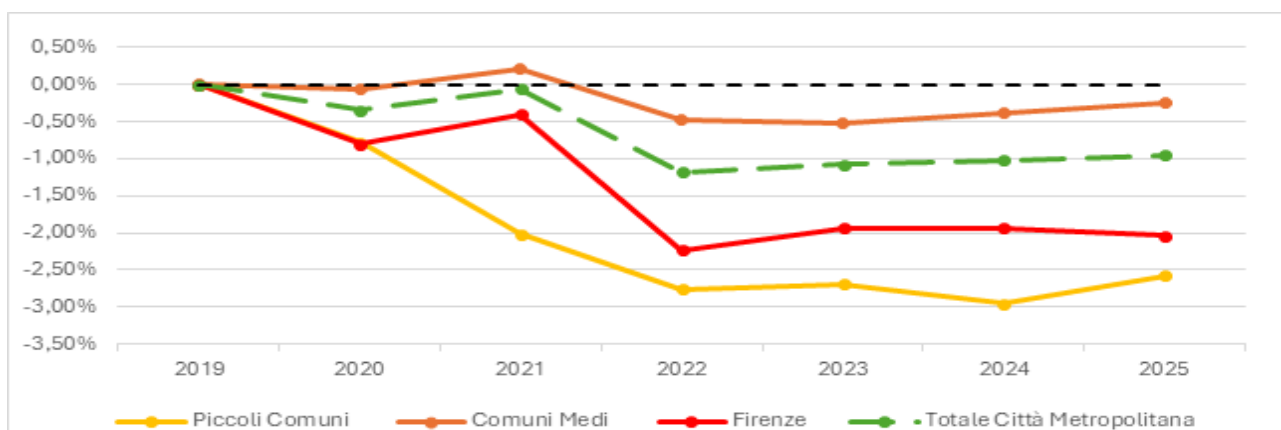


Figura 6 - Variazione della popolazione residente al 1° gennaio rispetto al 2019, per dimensione del Comune (anni 2019-2025)

A livello geografico tre zone hanno mantenuto una **popolazione pressoché stabile** negli ultimi sei anni: **Mugello, Empolese Valdelsa e periferia Fiorentina**. Il **Comune di Firenze** e il **Chianti Fiorentino** hanno invece subito un **calo della popolazione** pari al 2% circa.

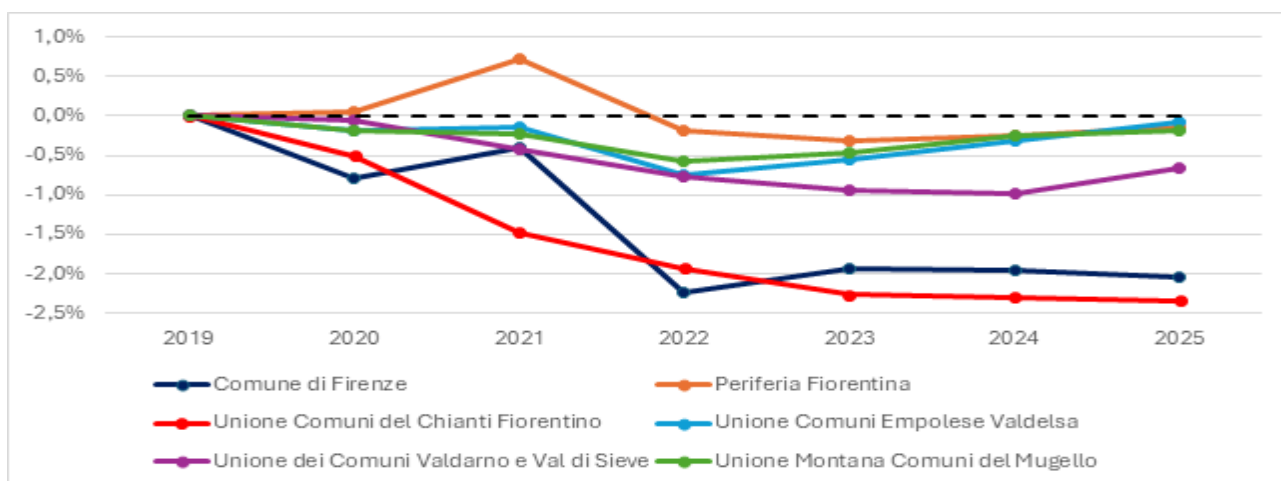


Figura 7 - Variazione della popolazione residente al 1° gennaio rispetto al 2019, per zona (anni 2019-2025)

Al **livello comunale**, la maggior parte dei comuni mostra un calo della popolazione, ci sono però alcune interessanti eccezioni, mostrate in scala di verdi nella Figura 7. Negli ultimi 5 anni il **comune che è cresciuto maggiormente** è quello di **Campi Bisenzio**, con un aumento del **3,3%** della popolazione residente (1654 abitanti), seguito da Pelago (+2,8%) e Signa (+1,8%). Dall'altra parte, il comune con il **maggior calo nella popolazione residente** è **Marradi (-6.2%)**, seguito da Scandicci (-3.4%) e San Casciano in Val Di Pesa (-3.1%).



Figura 8 - Variazione percentuale della popolazione al 1° gennaio per Comune nel periodo 2020-2025

Complessivamente, al 1° gennaio 2025, sono **136.343 gli stranieri residenti nell'area metropolitana** (Stima ISTAT), **pari al 13.8%** della popolazione residente, leggermente superiore al dato italiano (9.2%) e toscano (12%). Negli ultimi 6 anni **l'incidenza degli stranieri residenti sul totale è rimasta stabile** intorno al 13%. In percentuale il maggior numero di residenti stranieri in rapporto al totale si registra a Campi Bisenzio (22%), Empoli (18%) e Fucecchio (17%) mentre a Rufina, Reggello, Gambassi Terme, Marradi e Palazzuolo sul Senio (tutti al 7%) si registra il minor numero. La maggioranza degli stranieri proviene dalla Cina (18%), seguita dalla Romania (13%) e dall'Albania (12%); complessivamente **la maggioranza degli stranieri proviene da Paesi non appartenenti all'Unione Europea (81%)**.

La popolazione straniera con cittadinanza **cinese** è maggiormente diffusa a **Campi Bisenzio**, dove rappresenta il **12.9%** della popolazione, seguito da Cerreto Guidi (8.7%) e Fucecchio (8.1%). La popolazione straniera **rumena** ha la massima densità a **Lastra a Signa (3.5%)** mentre quella **albanese** a **Dicomano (4.3%)**. Nel complesso dei 41 comuni della Città Metropolitana in 17 la cittadinanza della popolazione straniera più diffusa è quella albanese, in 16 quella rumena e in 8 quella cinese.

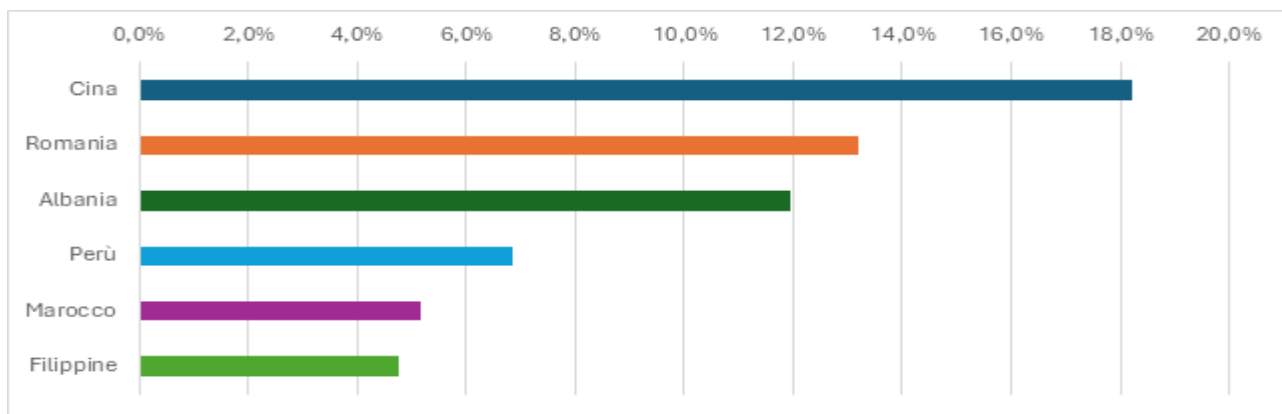


Figura 9 - Principali paesi di provenienza della Popolazione Straniera residente nella Città metropolitana di Firenze (Stima ISTAT al 1° gennaio 2025)

Il **tasso di natalità** nell'area metropolitana di Firenze continua un andamento **decescente** e si mantiene leggermente inferiore al dato italiano e leggermente superiore a quello toscano. **Nel 2024 ci sono stati 6 nuovi nati ogni mille abitanti.** Il **tasso di mortalità** è ritornato a livelli pre-pandemici e in linea con la tendenza crescente osservata nel lungo periodo. Nel 2024 è pari a **12 morti ogni 1000 abitanti.** L'andamento di questi due indici è strettamente legato all'invecchiamento della popolazione. L'**età media** continua a crescere rapidamente e per il 2025 è stimata in **48 anni**, leggermente superiore al valore italiano.

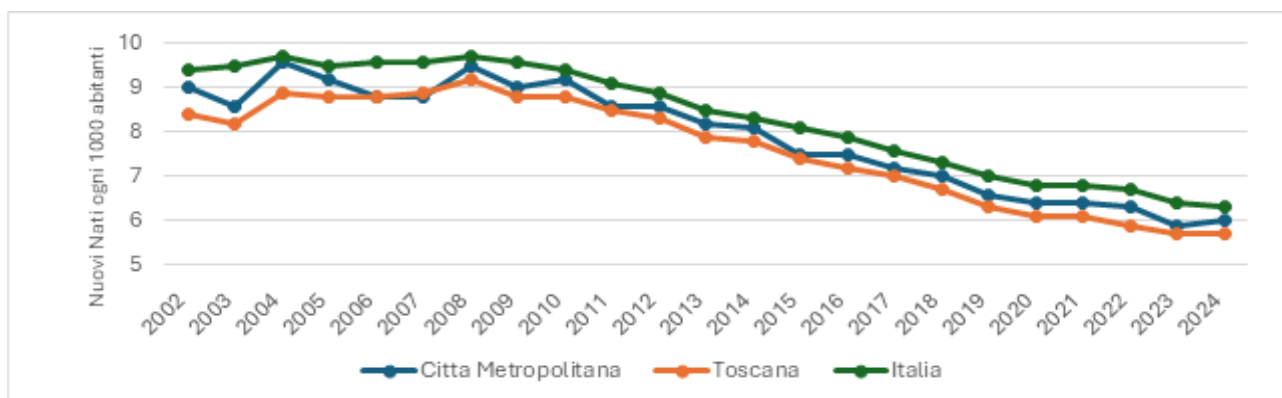


Figura 10 - Tasso di Natalità a livello Nazionale, Regionale e della città Metropolitana (anni 2002-2024)

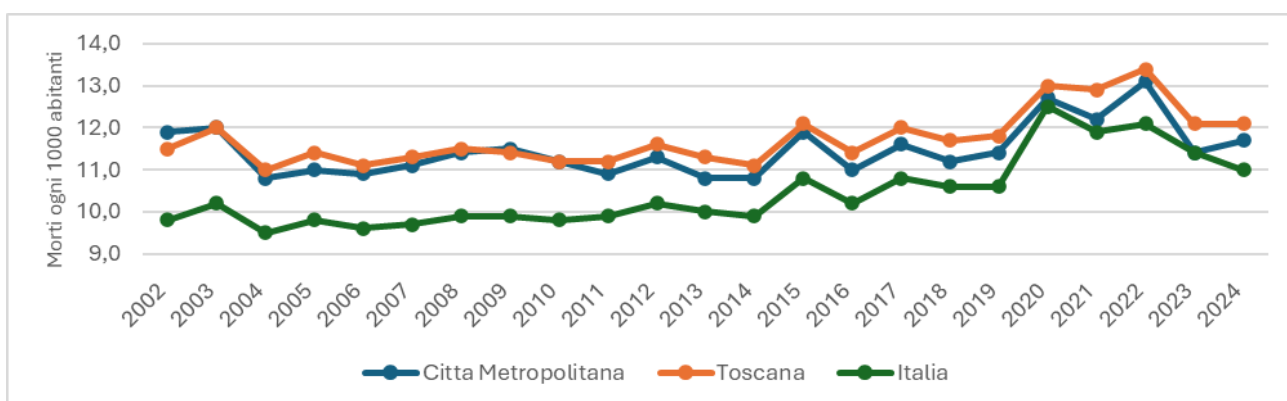


Figura 11 - Tasso di Mortalità a livello Nazionale, Regionale e della città Metropolitana (anni 2002-2024)

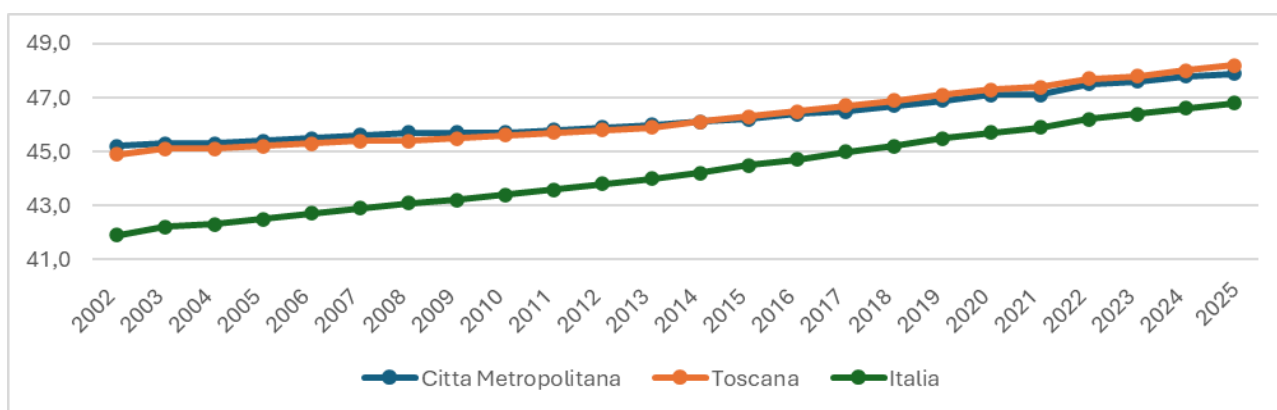


Figura 12 - Età media della Popolazione Residente a livello Nazionale, Regionale e della città Metropolitana (anni 2002-2025)

L'età media varia sostanzialmente a seconda della zona. Nell'Empolese Valdelsa, la zona più giovane, è quasi un anno e mezzo inferiore al Chianti Fiorentino, la zona più anziana. Fra i comuni dell'area metropolitana, **Palazzuolo sul Senio è quello più anziano, con un'età media di 52 anni**, seguito da Marradi (51.4) e Firenzuola (49.9). **Il comune più giovane è Campi Bisenzio con un'età media di 44.8 anni**, seguito da Signa (45.3) e Capraia e Limite (45.6). Nel complesso, **un quarto della popolazione della città metropolitana è over 65**.

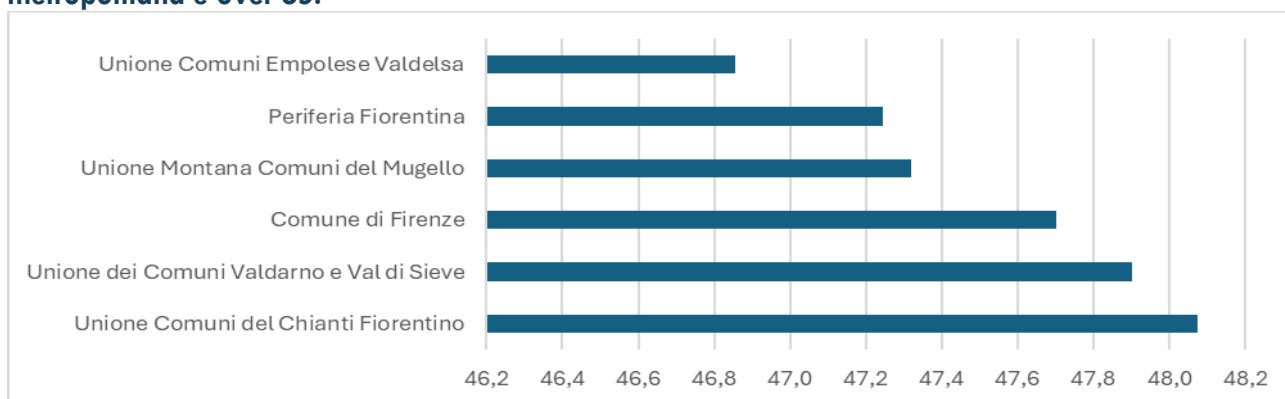


Figura 13 - Età Media della Popolazione Residente per zona (1° gennaio 2025)

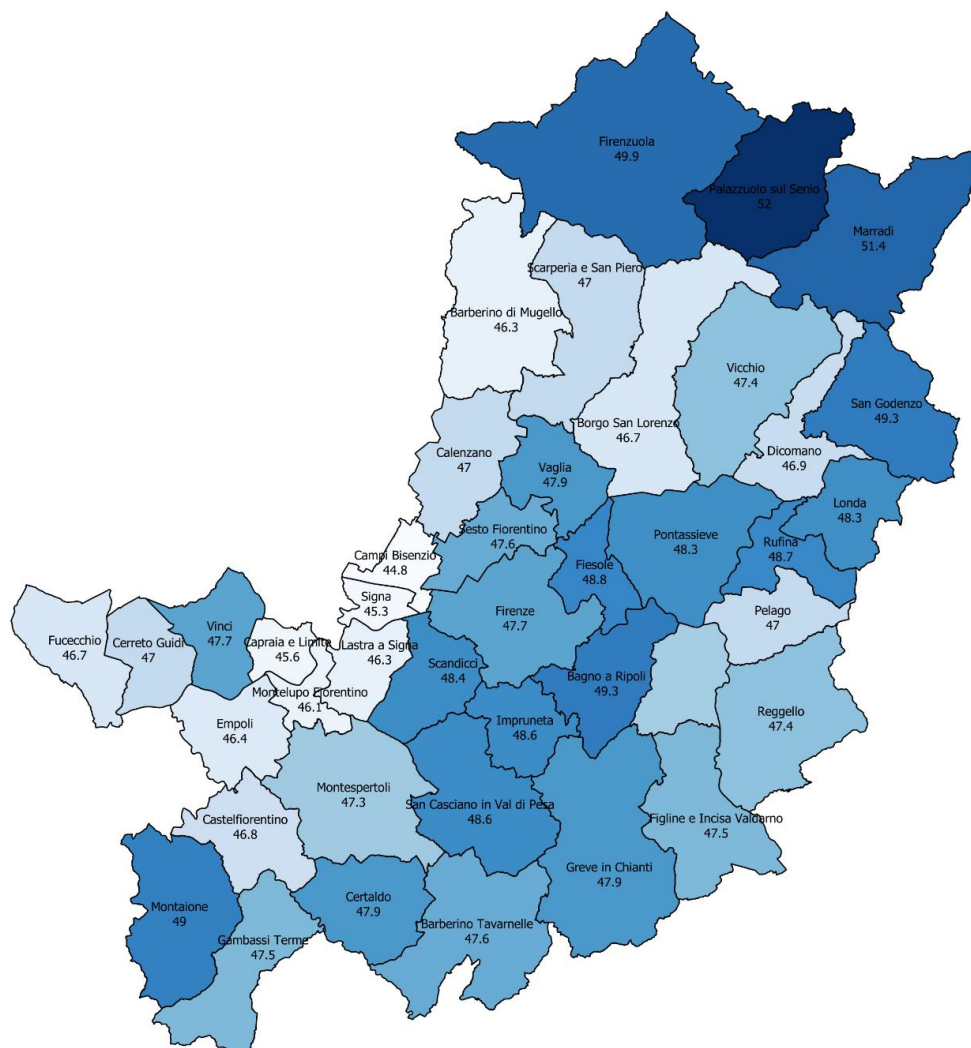


Figura 14 - Età Media della Popolazione Residente per Comune al 1° gennaio 2025

Il 5.7% della popolazione dell'area metropolitana è in **età da scuola secondaria superiore** (14-19 anni). Questo valore è massimo nei comuni di **Capraia e Limite e Signa** col **6.7%** della popolazione in questa fascia d'età, seguiti da Rignano sull'Arno (6.6%) e Campi Bisenzio (6.5%). La popolazione in questa fascia d'età è invece minima nel comune di San Godenzo (4.4%) seguito da Marradi (4.6%) e Palazzuolo sul Senio (5%).

Complessivamente sono **56,564 i ragazzi in età 14/19 anni** residenti nella Città Metropolitana di Firenze. Di questi il **33.8%** (19,111) risiede a **Firenze**, il **64.4%** (36,399) risiede in un **comune Medio** e **solo l'1.9%** (1054) risiede in un **comune Piccolo**. **Due terzi dei ragazzi** in età tra 14 e 19 **risiedono a Firenze o nei comuni della periferia fiorentina**, il 18% nell'Empolese Valdelsa e il rimanente 15.5% nelle altre zone.

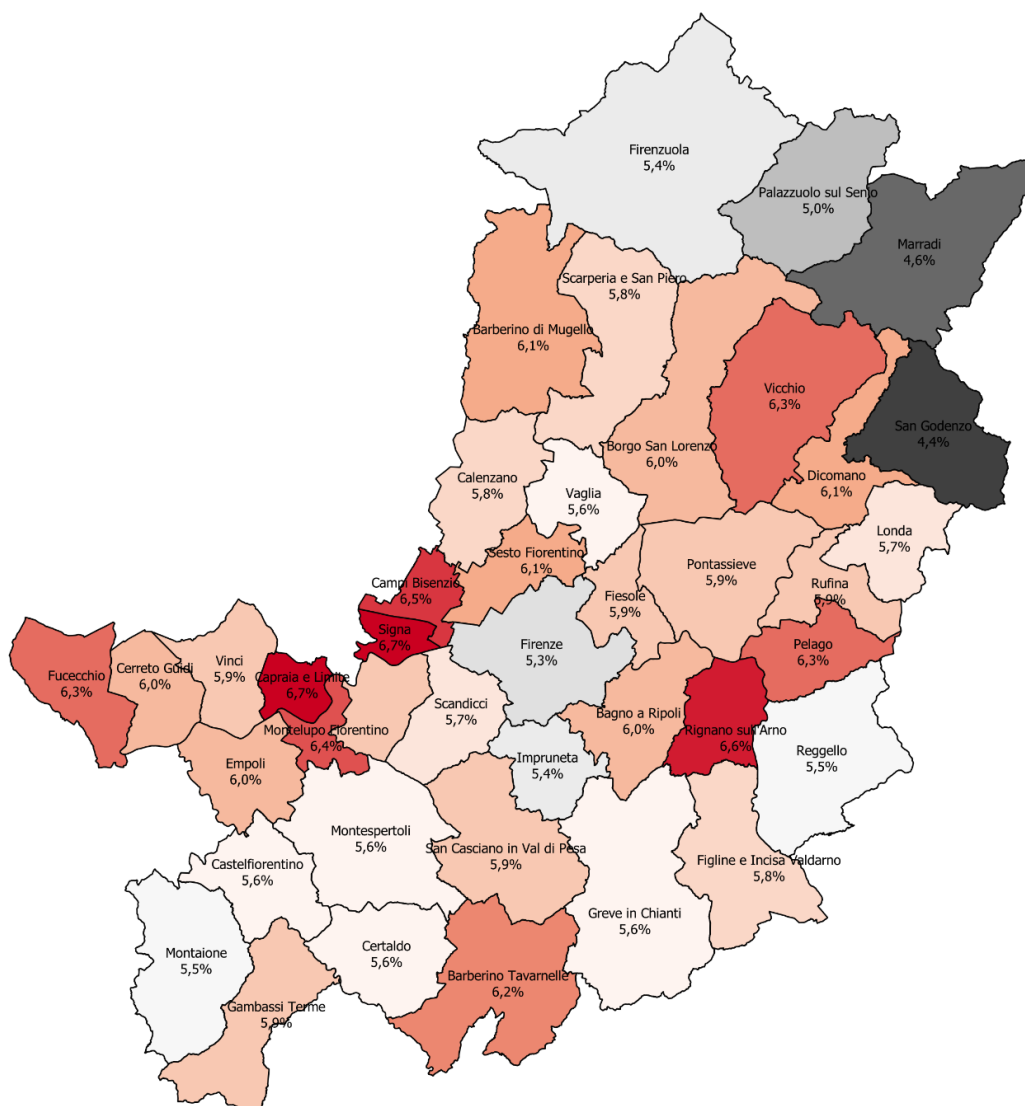


Figura 15 - Proportione di residenti di età 14-19 sul totale per Comune al 1° gennaio 2025

Per quanto riguarda le future prospettive demografiche, il **Tasso di Fecondità Totale** della Città Metropolitana di Firenze negli ultimi anni è **rimasto leggermente superiore a quello dell'intero paese e della Regione Toscana**. Nel 2023 era pari a **1.2 figli per donna**, comunque sotto la soglia della "lowest-low fertility". La diminuzione del numero medio di figli per donna è strettamente legata all'avanzamento **dell'età media delle madri al parto**. Per quanto riguarda questo indicatore si osserva una **tendenza crescente** e il valore per la Città Metropolitana (oltre 33 anni nel 2023) è **superiore alla media nazionale e regionale**.

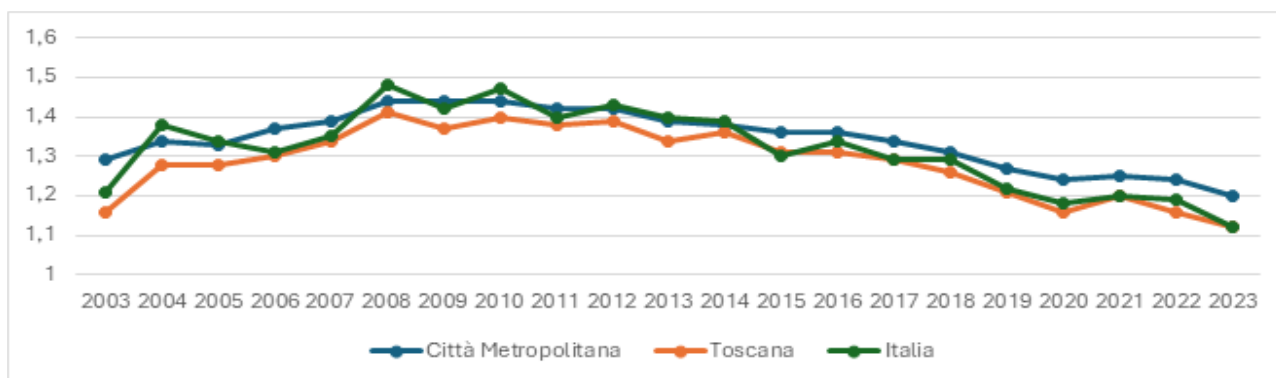


Figura 16 - Tasso di Fecondità Totale (Numero medio di figli per donna) a livello Nazionale Regionale e della Città Metropolitana (anni 2003-2023)

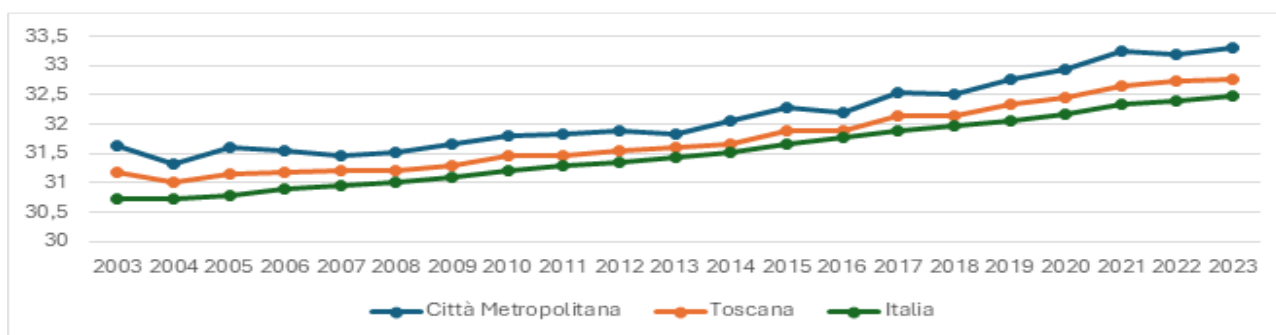


Figura 17 - Età Media delle Madri al parto a livello Nazionale, Regionale e della Città Metropolitana (anni 2003-2023)

Secondo le **proiezioni ISTAT** (scenario mediano) la popolazione della Città Metropolitana è destinata a rimanere pressoché **stabile nei prossimi 5 anni** e poi **diminuire** di circa 15.000 abitanti (-1.5%) nei **successivi 10 anni**. Come si può osservare nella Figura 18, l'impatto dell'invecchiamento della popolazione dovrebbe essere meno intenso per la Città Metropolitana rispetto alla Regione Toscana o all'intero paese.

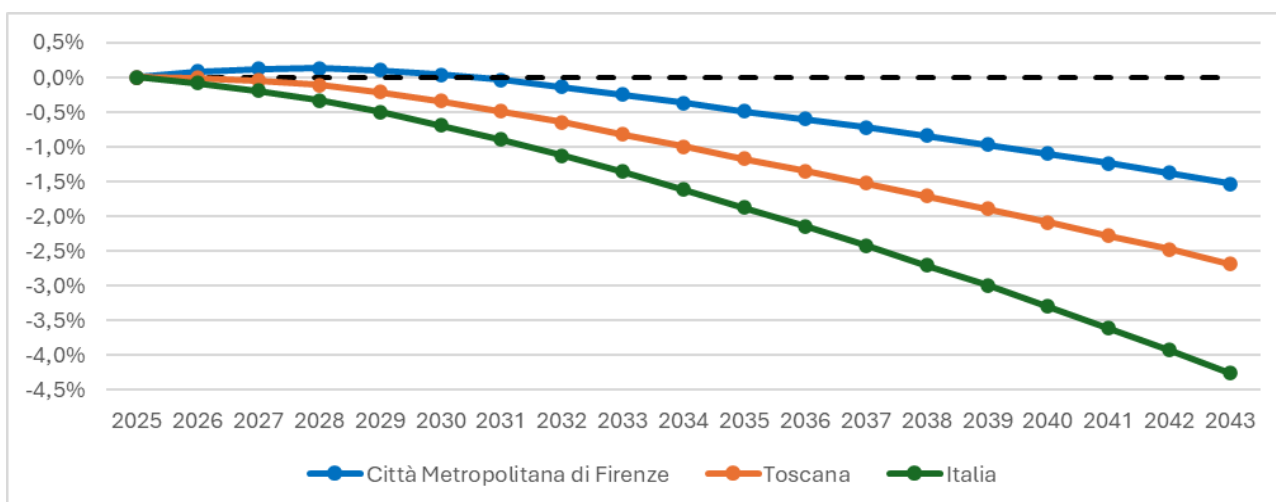


Figura 18 - Variazione della popolazione al 1° gennaio rispetto al 2025, stime ISTAT, scenario mediano (anni 2025-2043)

Nonostante ciò, i cambiamenti nella struttura della popolazione saranno notevoli. Si stima che l'età media continuerà a crescere e raggiungerà i 50 anni nell'arco dei prossimi vent'anni. Il numero degli **under 20** è destinato a **diminuire di oltre il 10%** mentre quello degli **ultraottantenni** dovrebbe **aumentare di più del 15%**, nei prossimi 15 anni. **Nel 2040 più di un residente su dieci sarà un ultraottantenne**, e circa **uno su tre sarà over 65**.

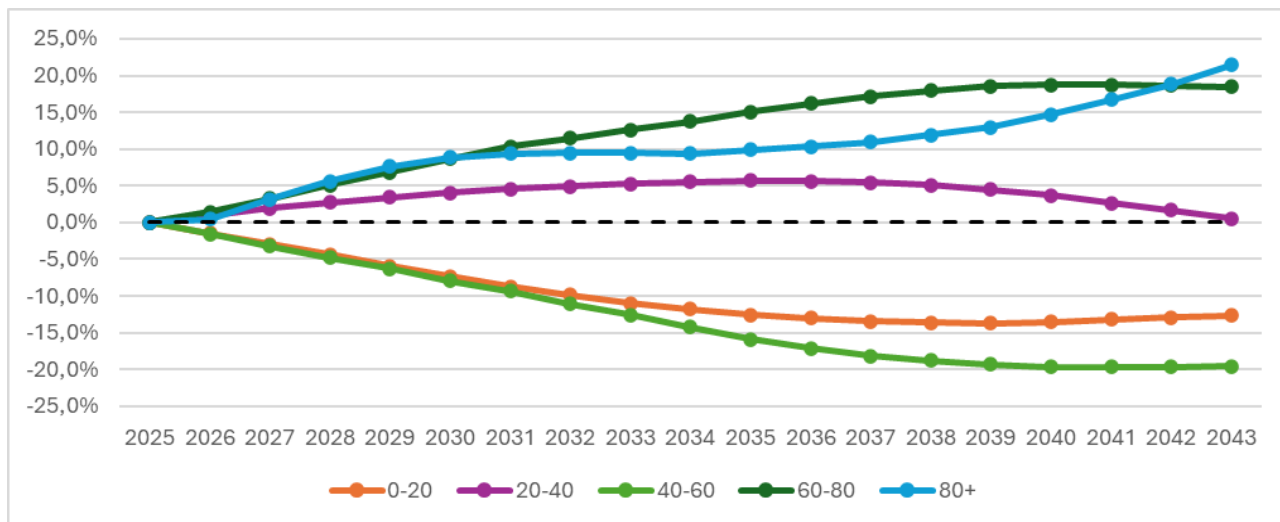


Figura 19 - Variazione della popolazione della Città Metropolitana di Firenze al 1° gennaio rispetto al 2025, per classi d'età, stima ISTAT, scenario mediano (anni 2025-2043)

L'aumento degli ultraottantenni sarà più intenso in alcuni comuni come **Rignano sull'Arno (+39,1%)**, Barberino di Mugello (+38.2%) o Rufina (+38%) mentre sarà **più graduale** in altri, come **Fiesole (+4%)**, Bagno a Ripoli (+6.5%) o Certaldo (+9.4%). Caso particolare è il Comune di **Scandicci** per il quale ISTAT prevede una **leggera riduzione (-0.8%)** della popolazione ultraottantenne nei prossimi 15 anni.

Nonostante l'invecchiamento della popolazione si prevede che nei prossimi **15 anni le nuove nascite nella Città Metropolitana di Firenze torneranno a crescere**. Dopo altri **tre anni di diminuzione** della popolazione in età 0-4 anni, ISTAT stima che ci sarà **un'inversione** e a partire **dal 2030 i neonati saranno più degli attuali e in crescita**, come si può osservare nella Figura 20.

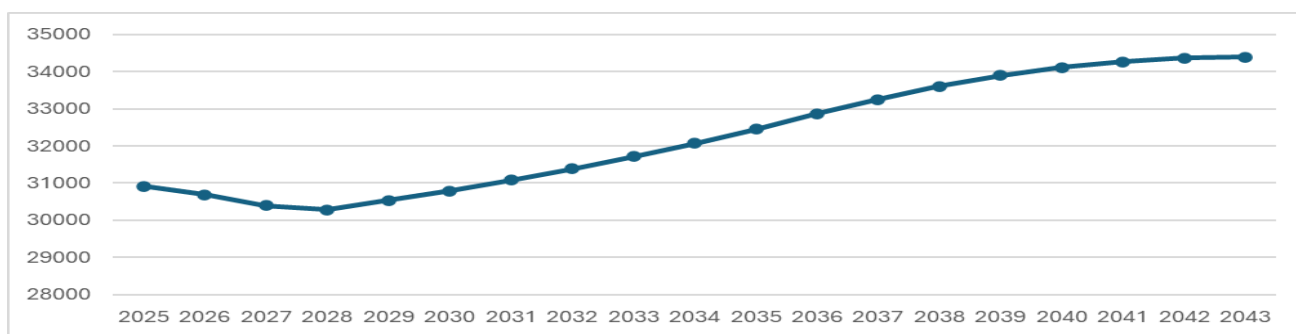


Figura 20 - Popolazione in età 0-4 anni nella Città Metropolitana di Firenze, stima ISTAT, scenario mediano (anni 2025-2043)

È interessante osservare che **l'aumento delle nascite** è previsto di intensità simile per tutte le zone della Città Metropolitana **ad eccezione del Comune di Firenze**, per il quale è previsto un aumento della popolazione in età 0-4 molto ridotto: poco sopra il 2% nei prossimi 15 anni. La zona per la quale è previsto il maggior aumento della popolazione neonatale è **l'Unione Montana dei comuni del Mugello**. In particolare, i comuni per i quali si prevede il **maggior aumento** sono **Dicomano (+42%)**, Vicchio (+26%) e Reggello (+23%).

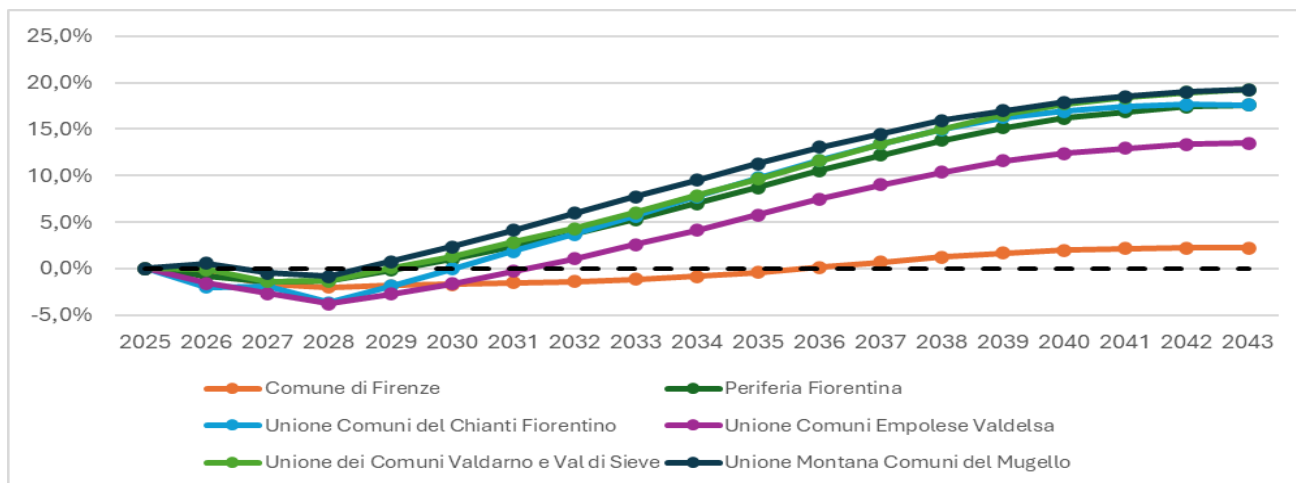


Figura 21 - Variazione della popolazione in età 0-4 anni per zona della Città Metropolitana di Firenze, stima ISTAT, scenario mediano (anni 2025-2043)

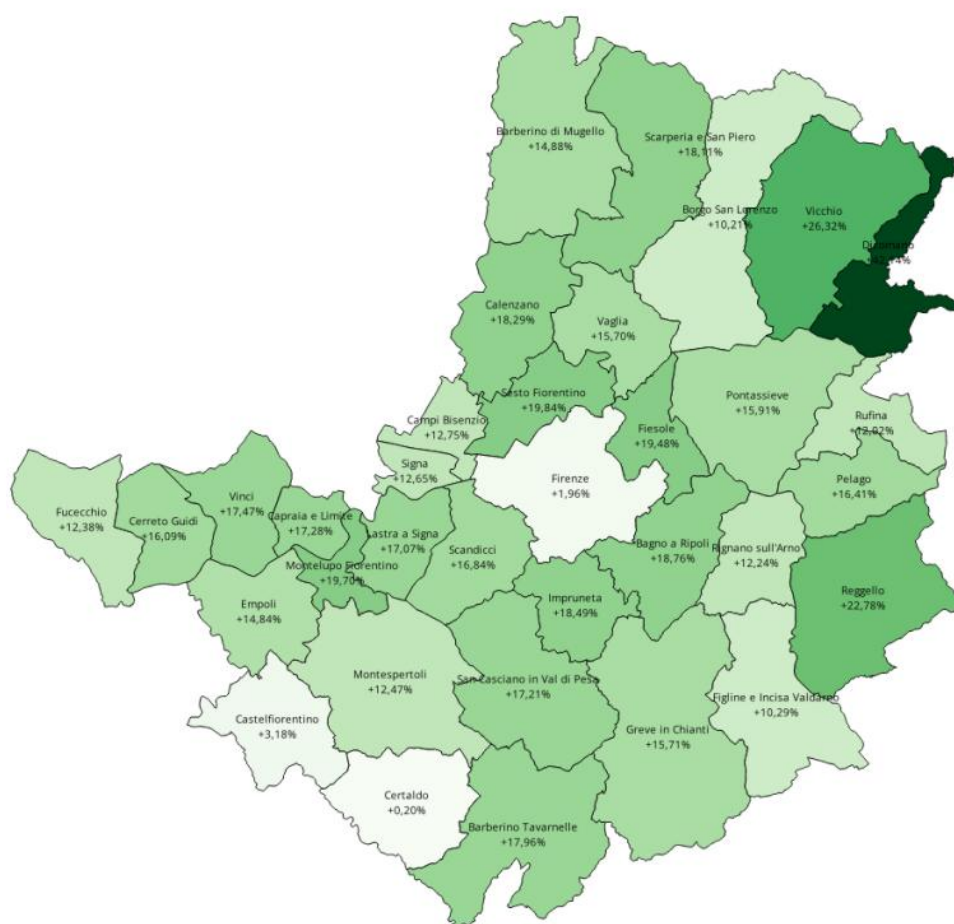


Figura 22 - Variazione percentuale della popolazione di età 0-4 anni nel periodo 2025-2040 per comune, stime ISTAT, scenario mediano (*ISTAT non produce proiezioni per i comuni con meno di 5000 abitanti)

Per quanto riguarda invece, la fascia d'età delle scuole superiori, ISTAT prevede che **nel 2040** ci saranno circa 34500 residenti di quella fascia d'età, **uno studente su quattro in meno rispetto ad oggi**. Il calo della popolazione adolescente sarà particolarmente accentuato in alcuni comuni come **Rignano sull'Arno (-40.7% nel 2040)** o **Signa (-38.5% nel 2040)**. I comuni che saranno meno impattati da questo fenomeno sono invece **Vaglia, Castelfiorentino e Firenze**, che comunque “perderanno” **più di uno studente ogni sei**. Complessivamente la zona più impattata sarà quella del **Chianti Fiorentino**, con più di **uno studente ogni tre** in meno nei prossimi quindici anni e uno ogni dieci in meno già nei prossimi cinque anni.

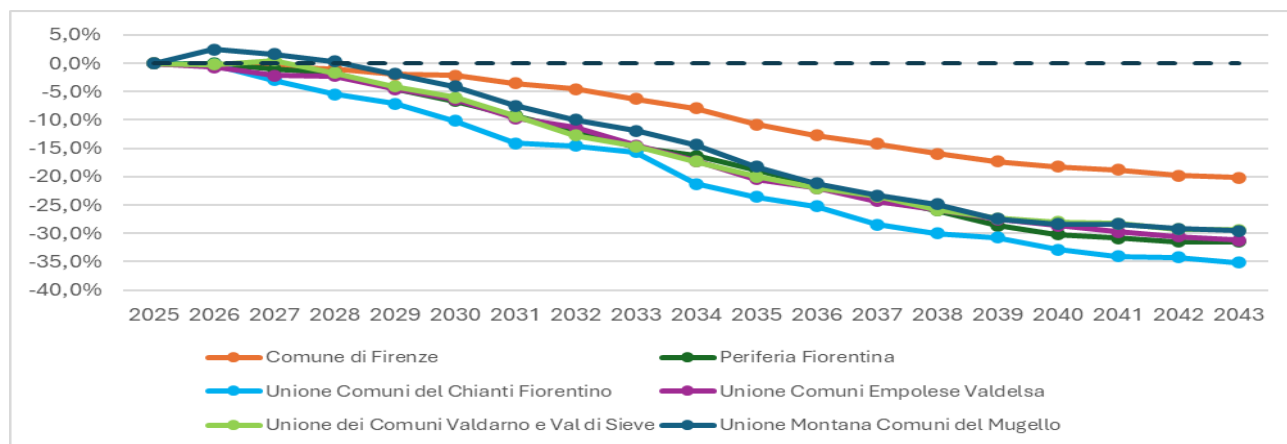


Figura 23 - Variazione della popolazione in età 15-19 anni per zona della Città Metropolitana di Firenze, stima ISTAT, scenario mediano (anni 2025-2043)

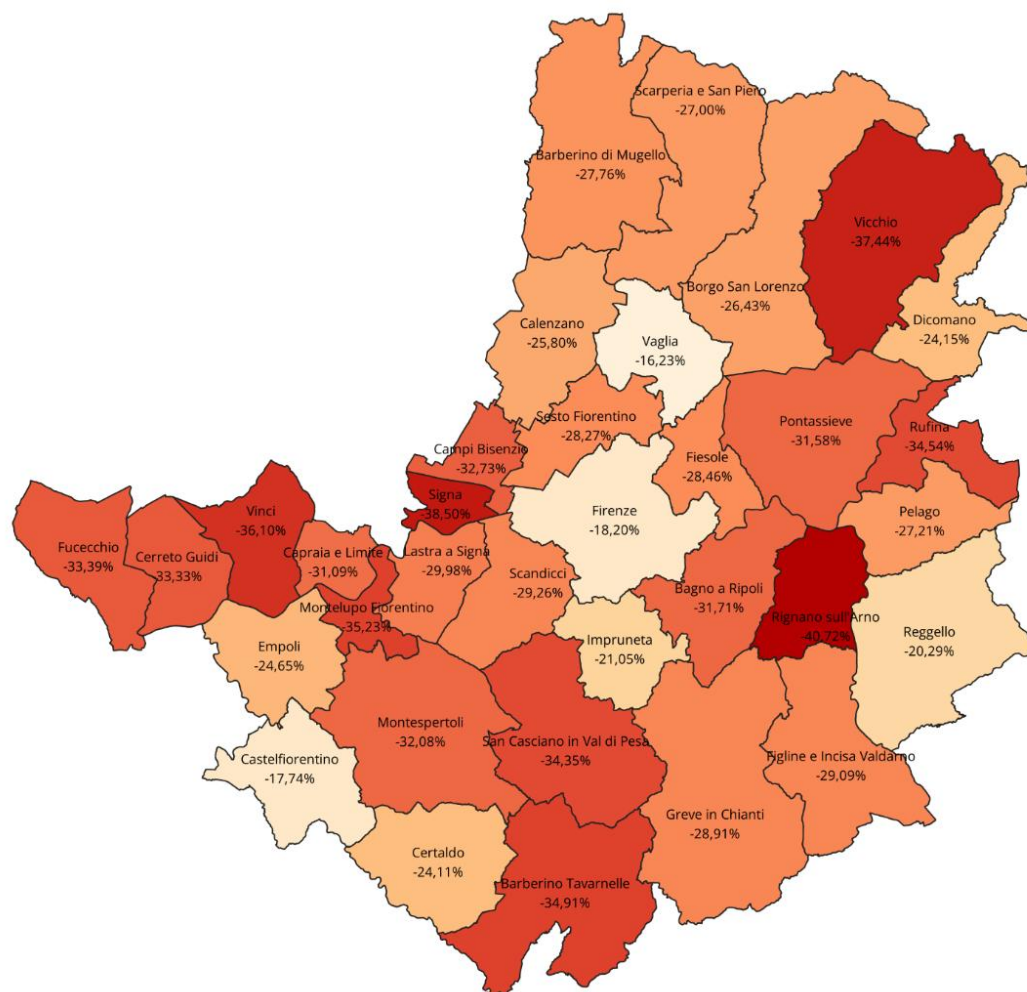


Figura 24 - Variazione percentuale della popolazione di età 15-19 anni nel periodo 2025-2040 per comune, stime ISTAT, scenario mediano

2.1.2 OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO TERRITORIALE

LINEA PROGRAMMATICA: 1. PERSONE AL CENTRO

INDIRIZZO STRATEGICO: 1. La Città Metropolitana sui banchi di scuola

Nel presente indirizzo strategico rientrano le funzioni demandate all'Ente in materia di istruzione e diritto allo studio, in particolare l'edilizia scolastica per gli istituti secondari di secondo grado e il supporto per la definizione e la realizzazione di un'offerta formativa completa, di qualità e inclusiva per tutti gli studenti. Le azioni in questo ambito hanno un forte impatto sul benessere economico e sociale non solo degli studenti, delle loro famiglie e del personale scolastico ma anche per l'intera collettività.

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

La Città Metropolitana gestisce circa **100 plessi** considerando sedi scolastiche, succursali e palestre per un complessivo di **350.000 metri quadrati di superficie**, dislocati sull'intero territorio. Questi plessi appartengono ad un totale di **37 Istituti di Istruzione Secondaria Superiore** distribuiti tra i comuni della Città Metropolitana come segue: **23 Istituti (62%) hanno sede nel Comune di Firenze**, 4 nel Comune di Empoli, due e due rispettivamente nei comuni di Sesto Fiorentino e Borgo San Lorenzo e un istituto in ciascuno dei seguenti comuni: Bagno a Ripoli, Castelfiorentino, Figline e Incisa Valdarno, Fucecchio, Pontassieve e Scandicci.

A settembre 2025 è iniziato l'anno scolastico per **41.276 alunni** delle scuole superiori distribuiti su 2.016 classi nelle Scuole secondarie di II grado statali della Città metropolitana di Firenze [Fonte: Anagrafe Regionale degli Studenti]. **Negli ultimi 5 anni il numero degli alunni ha subito un leggero calo (- 4%)**, mentre il numero totale delle classi ha subito un lieve aumento (+2%). Per l'anno scolastico 2024/2025 il **numero medio di alunni per classe è pari a 20.5**. Al livello di singole scuole questo valore varia tra 14.2 per l'ISIS Giorgio Vasari di Figline e 24.5 per il Liceo A. M. Agnoletti di Sesto Fiorentino. Il **Liceo Agnoletti** è anche quello che ha avuto il **maggior aumento di alunni** negli ultimi anni, passando da 1122 nel 2020/2021 a 1443 nel 2025/2026 (+29%). La scuola che invece ha visto **la maggior diminuzione di studenti** è l'**IPPSEO Aurelio Saffi** che è passato da 867 a 648 studenti (-38%) nello stesso periodo; seguono il Liceo Galileo (-25%) e l'ISIS Giorgio Vasari (-24%) con l'Istituto Agrario Statale (-24%). Per l'A.S. 2024/2025 l'Istituto con il **maggior numero di alunni** è l'**IS Leonardo Da Vinci di Firenze** con 1911 studenti. L'istituto più piccolo è invece il Liceo Michelangiolo di Firenze con 578 studenti.

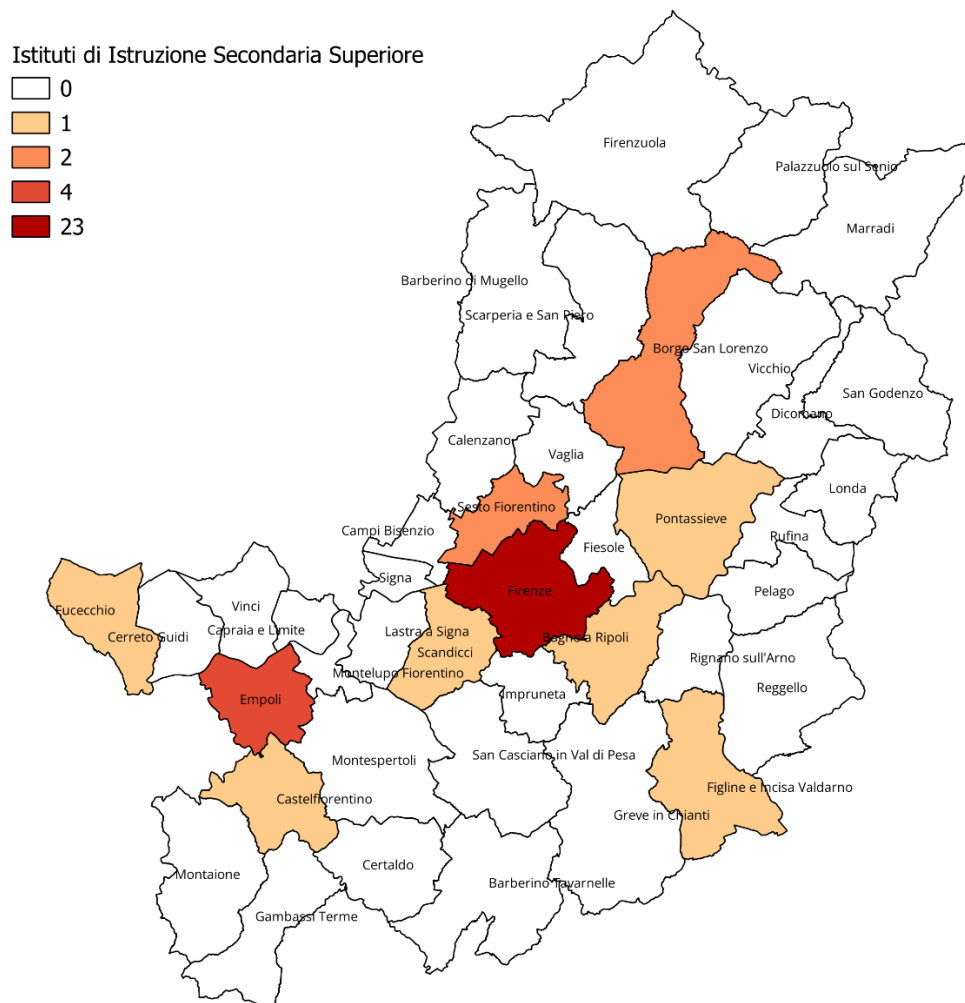


Figura 25 - Numero di Istituti di Istruzione Secondaria Superiore per Comune

Per quanto riguarda la scelta degli studenti e delle famiglie nella tipologia di istruzione secondaria di secondo grado da seguire, circa **1 studente su 2 sceglie un liceo, con forti differenze fra maschi e femmine**.

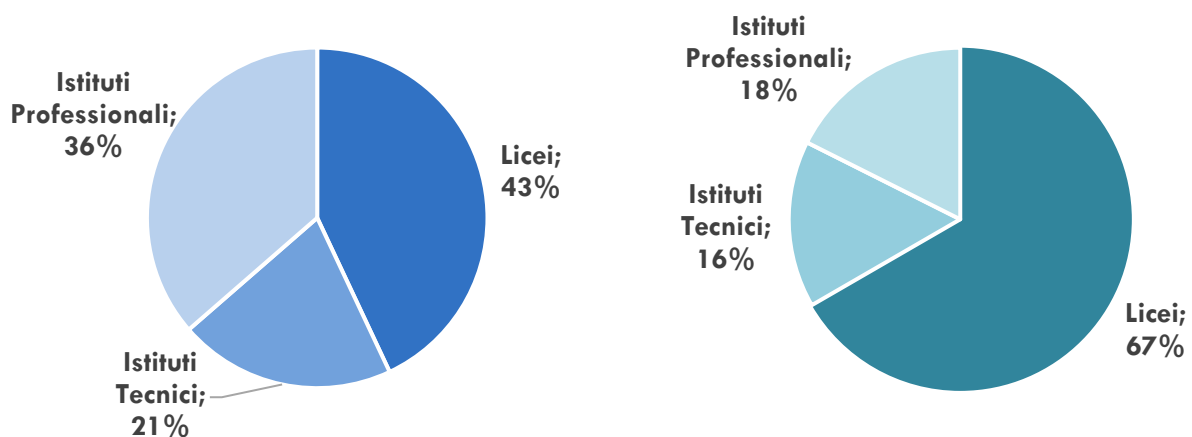


Figura 26 - Numero di iscritti 2025/2026 per tipologia di istituto, per Maschi (a sinistra) e Femmine (a destra)

L'andamento della scelta della tipologia di istituto si è mantenuto pressoché stabile nel corso degli ultimi anni, è però interessante osservare l'andamento della scelta degli indirizzi all'interno della medesima tipologia di istituto.

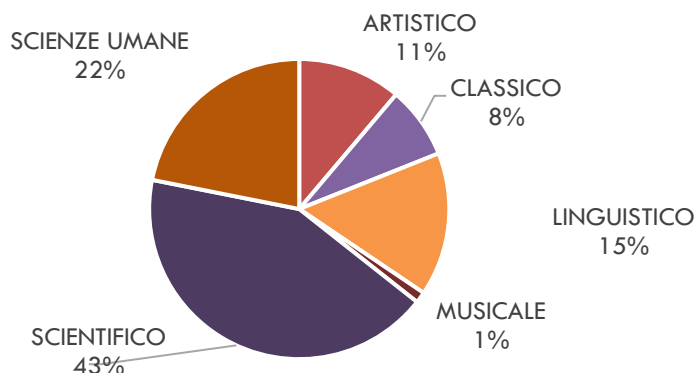


Figura 27 - Numero di nuovi iscritti 2025/2026 per tipologia di Liceo

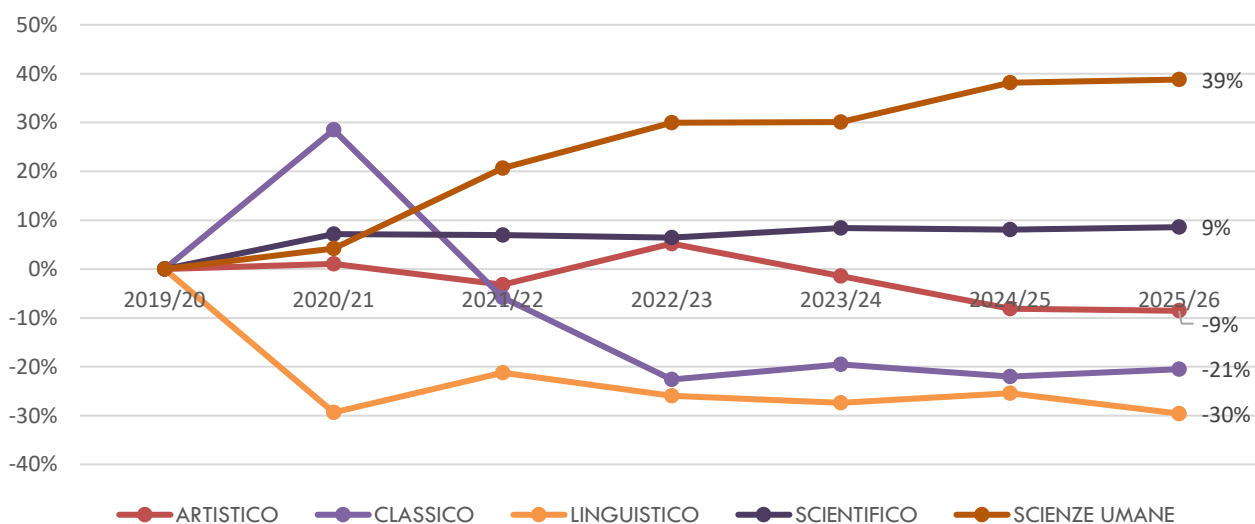


Figura 28 - Andamento della distribuzione delle nuove iscrizioni per tipologia di Liceo 2019/20 – 2025/26

Tra i Licei il Liceo delle **Scienze Umane** ha **aumentato notevolmente il numero di nuovi iscritti** negli ultimi anni e rappresenta oggi la scelta di un quinto dei liceali. Il **Liceo Scientifico** è l'altra tipologia di istituto che riscontra un aumento delle iscrizioni negli ultimi anni, anche se più contenuto, e **rappresenta nel 2025/26 la scelta del 43% dei liceali**. I Licei Artistico, Classico e Linguistico riscontrano invece iscrizioni in calo, anche se rappresentano complessivamente la scelta di un terzo dei liceali.

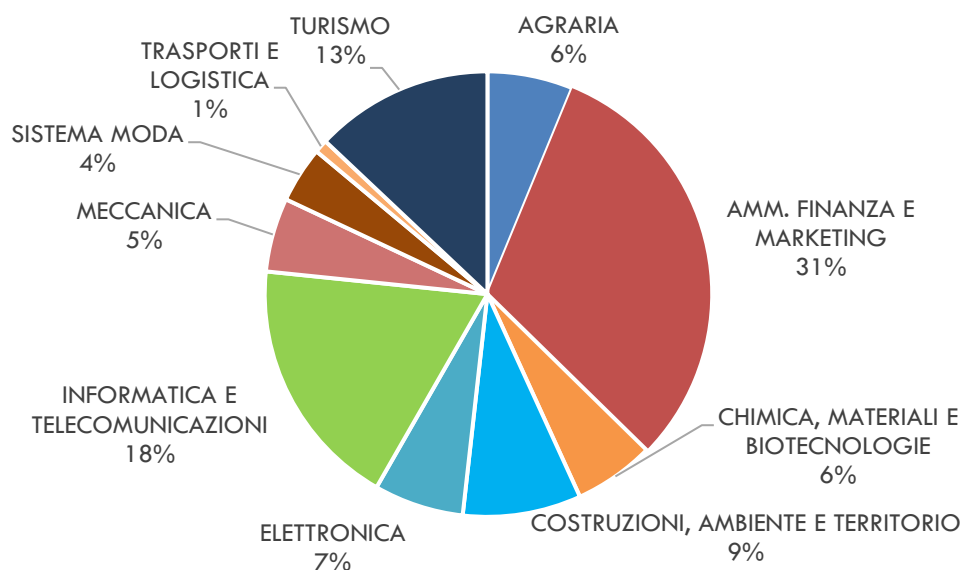


Figura 29 - Numero di nuovi iscritti 2025/2026 per tipologia di Istituto Tecnico

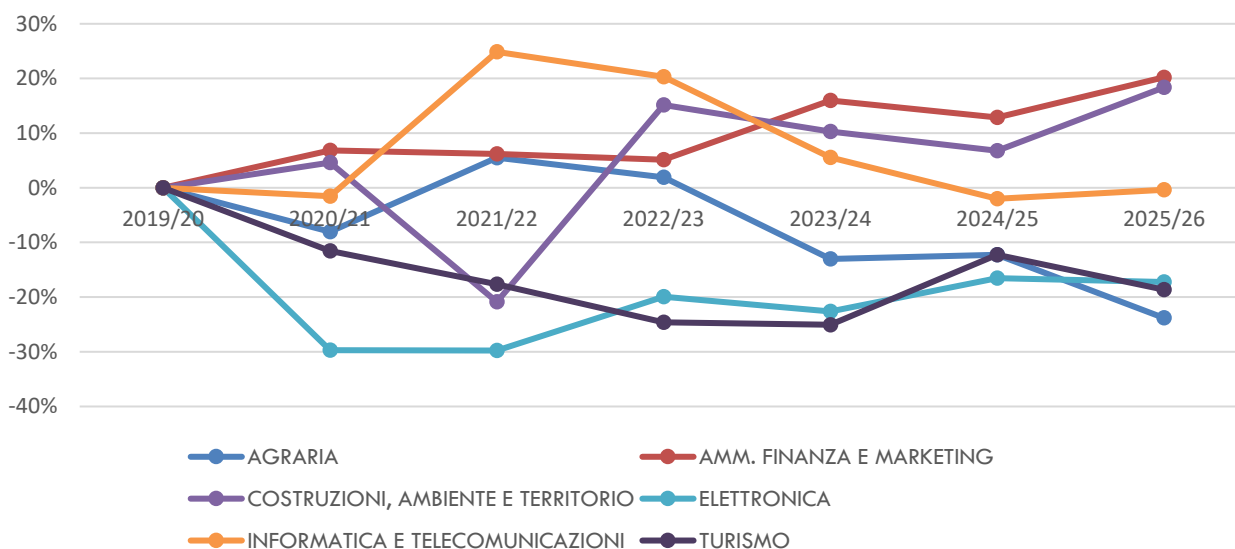


Figura 30 - Andamento della distribuzione delle nuove iscrizioni per le principali tipologie di Istituto 2019/20 – 2025/26

Tra gli istituti tecnici **Amministrazione Finanza e Marketing** è l'indirizzo maggiormente scelto dagli studenti (31%), in crescita negli ultimi anni. Seguono Informatica e Telecomunicazioni (18%) e Turismo (13%). In crescita negli ultimi anni anche l'indirizzo **Costruzioni, Ambiente e Territorio**, che rappresenta la scelta del 9% degli studenti.

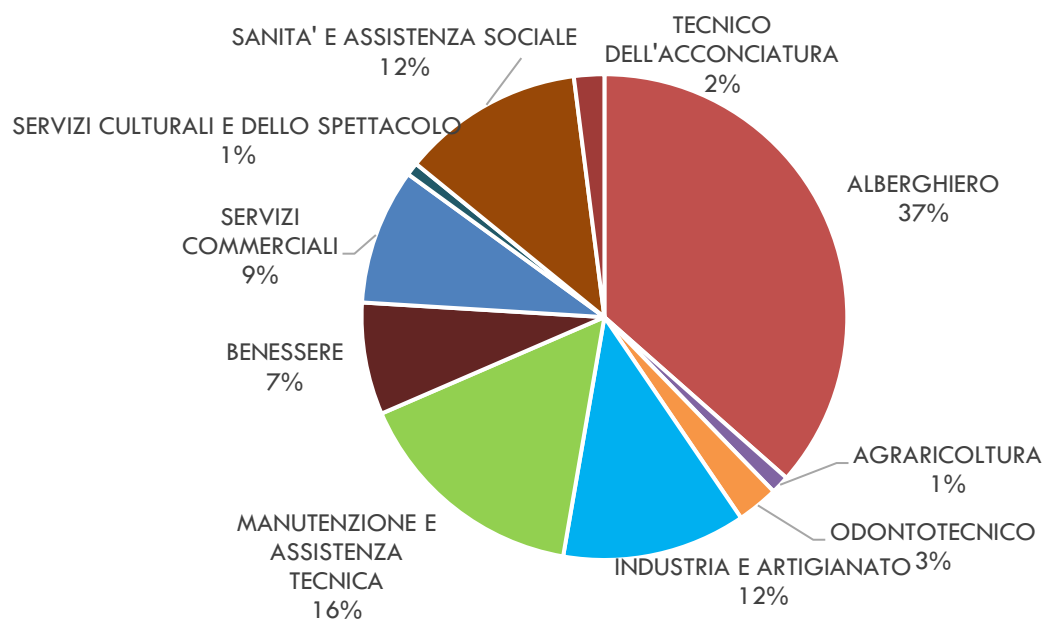


Figura 31 - Numero di nuovi iscritti 2025/2026 per tipologia di Istituto Professionale

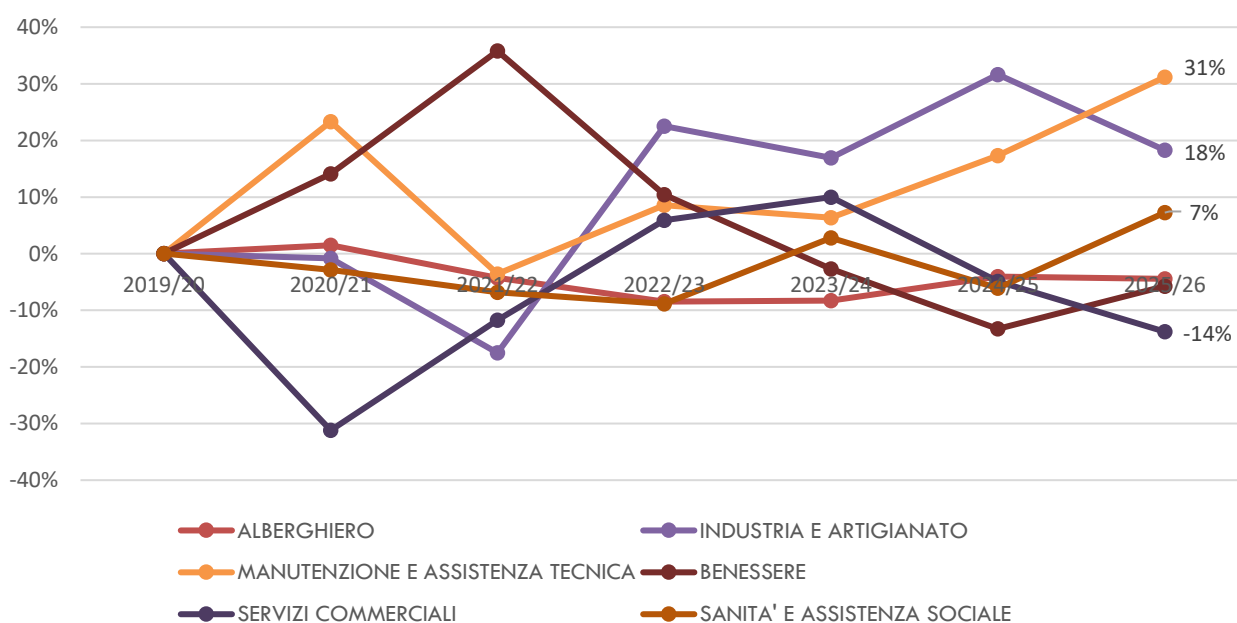


Figura 32 - Andamento della distribuzione delle nuove iscrizioni per le principali tipologie di Istituto 2019/20 – 2025/26

Tra gli Istituti Professionali l'**Alberghiero** rappresenta la scelta di più di un terzo degli studenti professionali, anche se in lieve calo negli ultimi anni. **In crescita** invece è il numero di iscrizioni per l'indirizzo **Manutenzione e Assistenza Tecnica**, che rappresenta la scelta del 16% degli studenti. Seguono Industria e Artigianato (12%) e Sanità e Assistenza Sociale (12%).

Istituto	Comune	2025/26 N° Alunni	2025/26 N° Classi	2025/26 N° Medio Alunni/Classe	Variazione % alunni 20/21 - 25/26	Variazione % classi 20/21 - 25/26
A. M. ENRIQUES AGNOLETTI	Sesto Fiorentino	1443	59	24,5	29%	20%
ANTONIO MEUCCI	Firenze	1048	50	21,0	-14%	-9%
BERTRAND RUSSELL-ISAAC NEWTON	Scandicci	1797	87	20,7	-3%	5%
BUONTALENTI	Firenze	1103	59	18,7	-12%	4%
CASTELNUOVO	Firenze	1189	52	22,9	-11%	-5%
CHECCHI	Fucecchio	992	56	17,7	-8%	14%
CHINO CHINI	Borgo San Lorenzo	710	34	20,9	-14%	-21%
ENRICO FERMI - LEONARDO DA VINCI	Empoli	1287	62	20,8	-1%	0%
ENRIQUES	Castelfiorentino	928	53	17,5	-20%	-12%
ERNESTO BALDUCCI	Pontassieve	935	47	19,9	-13%	-2%
G. FERRARIS - F. BRUNELLESCHI	Empoli	1484	80	18,6	5%	16%
GALILEI	Firenze	982	44	22,3	2%	0%
GALILEO	Firenze	635	27	23,5	-25%	-21%
GIORGIO VASARI	Figline e Incisa Valdarno	712	50	14,2	-24%	-7%
GIOTTO ULIVI	Borgo San Lorenzo	1304	63	20,7	22%	21%
GIOVANNI PASCOLI	Firenze	945	41	23,0	-11%	-11%
I.P.S.S.E.O.A. AURELIO SAFFI	Firenze	648	35	18,5	-38%	-35%
IL PONTORMO	Empoli	1624	74	21,9	14%	17%
IS BENVENUTO CELLINI	Firenze	890	49	18,2	3%	9%
IS LEONARDO DA VINCI	Firenze	1911	97	19,7	-4%	-1%
ISTITUTO AGRARIO STATALE	Firenze	658	34	19,4	-24%	-17%
ISTITUTO SUPERIORE ALBERTI-DANTE	Firenze	994	50	19,9	-7%	-6%
LICEO ARTISTICO DI PORTA ROMANA E S.F.	Firenze	1660	76	21,8	-1%	4%
LICEO SCIENTIFICO LEONARDO DA VINCI	Firenze	1091	48	22,7	-10%	2%
LS ANTONIO GRAMSCI	Firenze	794	36	22,1	9%	16%
MACHIAVELLI	Firenze	1478	68	21,7	0%	8%
MARCO POLO	Firenze	1378	60	23,0	-11%	0%
MICHELANGIOLO	Firenze	578	26	22,2	-15%	-10%
MORANTE - GINORI CONTI	Firenze	1247	63	19,8	9%	15%
PEANO	Firenze	937	48	19,5	12%	17%
PIERO GOBETTI - ALESSANDRO VOLTA	Bagno A Ripoli	1652	81	20,4	-1%	9%
PIERO CALAMANDREI	Sesto Fiorentino	1337	67	20,0	-13%	2%
RODOLICO	Firenze	956	44	21,7	-7%	5%
SALVEMINI-D'AOSTA	Firenze	1035	52	19,9	24%	37%
SASSETTI - PERUZZI	Firenze	1249	60	20,8	16%	22%
SCUOLE INTERNE C/O EDUCANDATO SS.ANNUNZIATA	Firenze	344	18	19,1	-18%	-22%
VIRGILIO	Empoli	1321	66	20,0	-5%	5%
Totale		41276	2016	20,5	-4%	2%

Tabella 1 - Informazioni sugli Istituti di Istruzione Secondaria Superiore della Città Metropolitana di Firenze

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Sono **43 i dipendenti** della Città Metropolitana che si occupano di istruzione, appartenenti alle direzioni **Edilizia** e **Progetti Strategici**, con un totale di **4 Elevate Qualificazioni**.

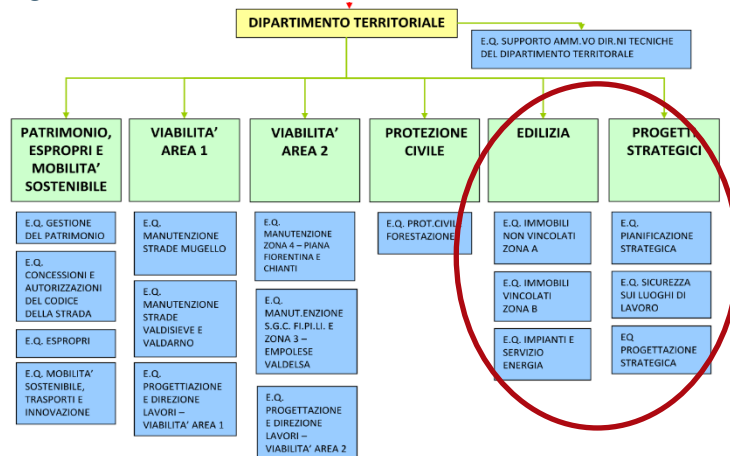


Figura 33 - Struttura della Città Metropolitana di Firenze che si occupa del tema

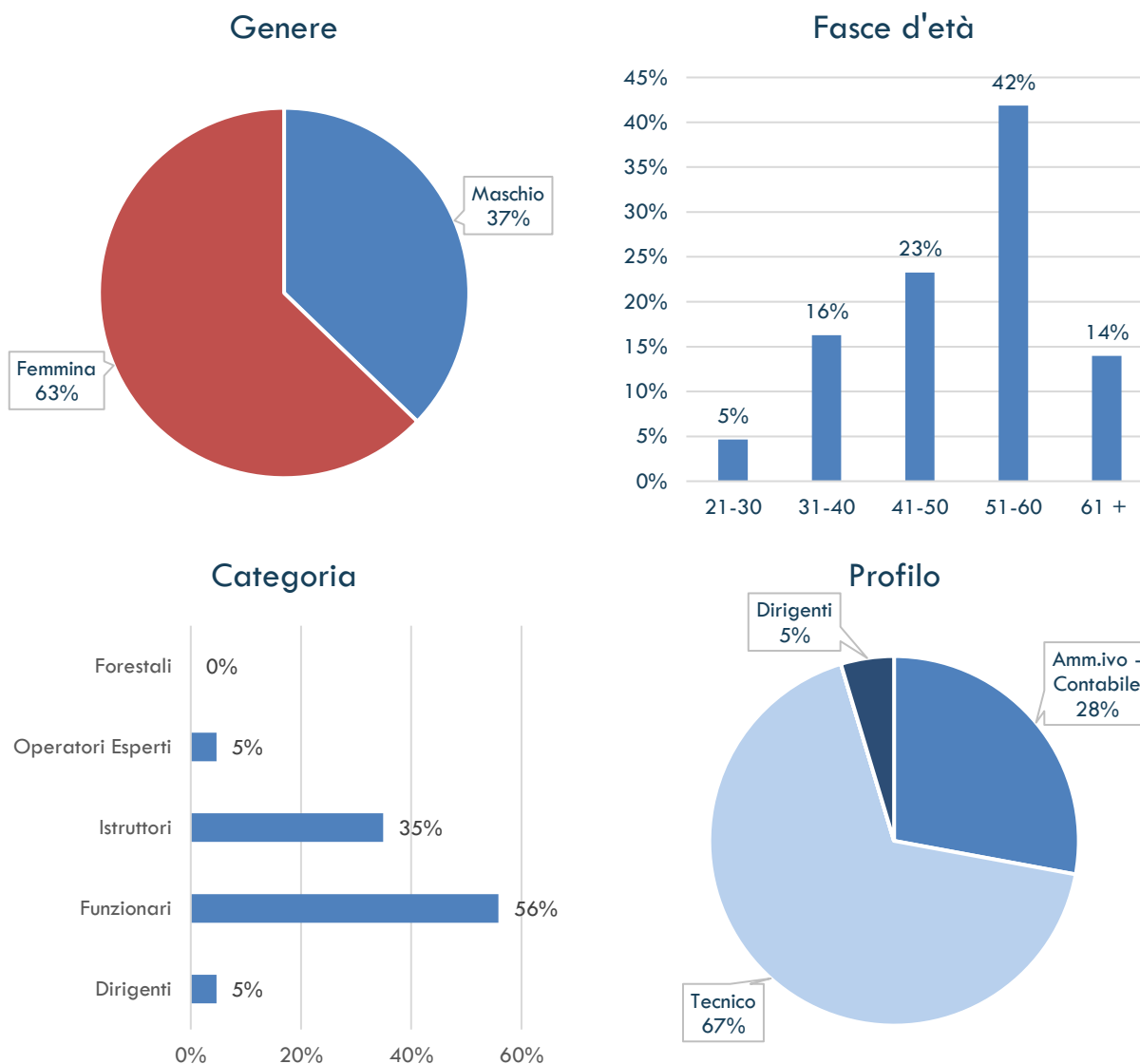


Figura 34 - Analisi del personale che si occupa del tema

OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO: MIGLIORAMENTO DEGLI EDIFICI SCOLASTICI E DELLA QUALITÀ DELLA FORMAZIONE

L'obiettivo che la Città Metropolitana di Firenze intende perseguire nel prossimo mandato è il **miglioramento degli attuali plessi con interventi in materia di sicurezza, di efficientamento energetico, di creazione di nuovi spazi laboratoriali e polifunzionali, di palestre** e la **realizzazione di nuovi edifici moderni** che rispondano alle esigenze del territorio e alle dinamiche della popolazione. A titolo esemplificativo si citano alcuni interventi previsti nel corso del mandato come la realizzazione di **nuove aule e cucine all'Istituto Alberghiero Saffi, il completamento dei nuovi laboratori al Ferraris, il nuovo edificio scolastico ad Empoli, il plesso scolastico nell'area di San Salvi a Firenze e la realizzazione del polo scolastico Meucci – Galilei nella zona sud di Firenze.**

Al fianco delle nuove strutture, è necessario un corretto dimensionamento della **Rete scolastica metropolitana**, considerando le difficoltà normative sul tema che tendono ad accorpare gli istituti, per offrire un'offerta formativa in grado di motivare gli studenti a proseguire il proprio percorso di studi soddisfacendo le loro aspirazioni e le necessità lavorative del territorio.

La realizzazione di tali azioni **determina un miglioramento della qualità scolastica, sfavorendo la dispersione e l'abbandono scolastico e offrendo maggiori opportunità agli studenti** sia in ambito universitario sia nel mondo del lavoro, determinando così un **incremento degli aspetti positivi in ambito economico e sociale** nell'area metropolitana.

Parallelamente gli interventi di **ristrutturazione e realizzazione di nuove palestre**, tra le quali si cita la nuova **palestra dell'Istituto Agrario delle Cascine e quella dell'Istituto Chino Chini a Borgo San Lorenzo**, e il **Piano Palestre**, lo strumento di programmazione che si impegna ad assegnare palestre e impianti sportivi alle scuole che ne siano sprovviste organizzando anche il relativo trasporto, hanno lo scopo di **avvicinare più giovani allo sport, ai suoi valori e benefici in termine di salute**. Sul lungo periodo tali interventi **accrescono il benessere sanitario**, sia tra gli studenti sia tra gli sportivi amatoriali che usufruiscono delle strutture in orario extrascolastico, nonché il benessere sociale grazie alle opportunità di aggregazione e formative offerte dallo sport.

Il benessere di un territorio si misura nella sua capacità di sapere includere. Nessuno deve essere lasciato indietro, in condizioni di marginalità, e per questo motivo è necessario investire nel **trasporto e l'assistenza scolastica agli studenti del secondo ciclo di studi con disabilità**, nella **fornitura di strumentazione adeguata alla didattica** e promuovendo la redazione e l'aggiornamento del **Piano per l'inclusione scolastica e formativa dei bambini, alunni e studenti con disabilità**.

Un ulteriore aspetto di crescita del Valore Pubblico riguarda la creazione di buoni cittadini del domani che non si limita alla conoscenza delle materie e degli aspetti tecnici, ma anche alla **promozione di valori positivi** attraverso progetti civici come i **Viaggi della Memoria, i progetti Resistenza, di educazione alla legalità e alla cittadinanza attiva** e la promozione di attività di crescita professionale per il personale docente, come avviene con il supporto alla **Fiera Didacta**.

Appare evidente come la creazione di Valore Pubblico derivante dagli obiettivi inseriti in questa linea strategica riguardi **un'ampia platea che va dagli studenti al personale scolastico** nel breve termine ma che **ha i suoi riflessi sull'intera comunità** in un orizzonte temporale più lungo, incidendo sul mondo del lavoro e sulle imprese, sull'Università, sulla spesa sanitaria futura del territorio e sul miglioramento sociale della Città Metropolitana.

RESPONSABILE POLITICO	Consigliera Emma Donnini Consigliera Beatrice Barbieri Consigliere Carlo Boni
RESPONSABILE AMMINISTRATIVO	Ing. Gianni Paolo Cianchi – Dirigente Edilizia Ing. Carlo Ferrante – Dirigente Progetti Strategici

STAKEHOLDER e OBIETTIVI DI PERFORMANCE COLLEGATI: di seguito gli stakeholder e gli obiettivi specifici di performance collegati a questo obiettivo di valore pubblico.

STAKEHOLDER	Cittadini e loro associazioni Comuni della Città Metropolitana di Firenze Direzioni e uffici dell'Ente Dirigenti Scolastici Enti Competenti in materia Personale scolastico Regione Toscana Studenti e Famiglie
--------------------	--

MISSIONE	PROGRAMMA	DESCRIZIONE OG
04 - Istruzione e diritto allo studio	0402 - Altri ordini di istruzione	Sistemazione Aree Esterne Ist. Balducci
		Sostituzione edilizia Istituti Meucci e Galilei
		Manutenzione Ordinaria Impianti di climatizzazione - Immobili Scolastici

INDICATORI: di seguito la tabella degli indicatori scelti per misurare l'impatto delle politiche sul Valore Pubblico.

INDICATORI BES	MISURA	TARGET	CONFRONTO TRA EDIZIONI BES			
			2024 CMFI	2025 CMFI	2025 Toscana	2025 Italia
Giovani (15-29 anni) che non studiano e non lavorano (Neet)	%	↓	12,2%	12,4%	11%	15,2%
Persone con almeno il diploma (25-39 anni)	%	↑	72,8%	73,8%	67,6%	66,7%
Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni)	%	↑	39,2%	43,2%	32,6%	30,9%
Dispersione scolastica implicita	%	↓	4,5%	7,5%	7,7%	8,7%
Popolazione 25-64 anni in istruzione e/o formazione (Partecipazione alla formazione continua)	%	↑	14,1%	14,2%	11,6%	10,4%

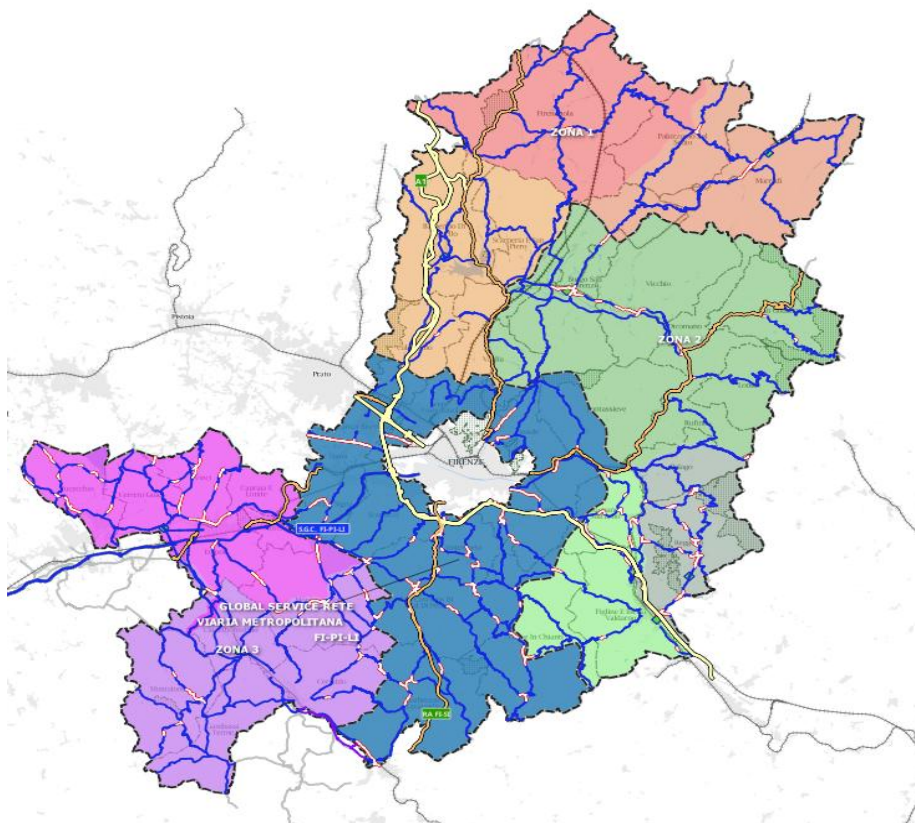
INDIRIZZO STRATEGICO		
LA CITTÀ METROPOLITANA SUI BANCHI DI SCUOLA		
AMBITO DEL VALORE PUBBLICO		
Maggiore partecipazione dei ragazzi alla formazione, diminuzione della dispersione e dell'abbandono scolastico. Miglioramento della qualità dell'istruzione.		
INDICATORI BES	MISURA	ANNO
Giovani (15-29 anni) che non studiano e non lavorano (Neet)	% di persone di 15-29 anni né occupate né inserite in un percorso di istruzione o formazione sul totale delle persone di 15-29 anni	2024
Persone con almeno il diploma (25-39 anni)	% di persone di 25-64 anni che hanno completato almeno la scuola secondaria di II grado (titolo non inferiore a Isced 3) sul totale delle persone di 25-64 anni	2024
Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni)	% di persone di 25-39 anni che hanno conseguito un titolo di livello terziario (Isced 5, 6, 7 o 8) sul totale delle persone di 25-39 anni	2024
Maggiore inclusione scolastica		
INDICATORI BES	MISURA	ANNO
Dispersione scolastica implicita	% di studenti che terminano il loro percorso scolastico senza raggiungere i traguardi minimi previsti dopo 13 anni di scuola. La dispersione scolastica implicita è misurata attraverso l'esito delle prove nazionali INVALSI di matematica, italiano e inglese e, per il livello 13 è calcolata come segue: coloro che si fermano al livello 1 o 2 sia in Italiano sia in Matematica e non raggiungono nemmeno il livello B1 in entrambe le parti della prova di Inglese.	2024/2025
Popolazione 25-64 anni in istruzione e/o formazione (Partecipazione alla formazione continua)	% di persone di 25-64 anni che hanno partecipato ad attività di istruzione e formazione nelle 4 settimane precedenti l'intervista sul totale delle persone di 25-64 anni	2024

INDIRIZZO STRATEGICO: 2. In viaggio verso la mobilità del domani

Nel presente indirizzo strategico rientrano le funzioni demandate all'Ente in materia di mobilità e viabilità che permettono ai cittadini di spostarsi in sicurezza nella loro vita quotidiana, per lavoro o per svago, nonché la creazione di mobilità alternativa al mezzo proprio.

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

	1.084 Km di strade Provinciali
	246 Km di strade Regionali
	99 Km di FIPILI



La rete complessiva, così come strutturata ad oggi, nasce dal compimento del percorso amministrativo che, tra il 1998 ed il 2001, ha trasferito le strade statali in parte alla Regione Toscana ed in parte alla Città Metropolitana di Firenze. La Regione Toscana ha poi affidato alle province e quindi anche alla Città Metropolitana di Firenze la gestione delle proprie strade. Il risultato di questo disegno è che l'Amministrazione gestisce complessivamente **circa 1.430 chilometri di strade** (il numero di chilometri più alto tra tutte le province toscane), **compresa la SGC FI-PI-LI**. Quest'ultima è appunto di proprietà della Regione Toscana (dal 2002 prima era strada statale di competenza ANAS) che ha affidato la

gestione della totalità della strada (da Firenze fino all'aeroporto di Pisa ed al Porto di Livorno) alla Città metropolitana di Firenze. La sua estensione chilometrica di circa 100 km con 29 svincoli (A11 autostrada Firenze Mare è lunga 81 km con 11 svincoli) e un traffico che supera i 50.000 veicoli/giorno nel tratto fiorentino (pari al traffico medio giornaliero della autostrada Firenze Mare) con una percentuale di mezzi pesanti superiore al 17% (percentuale più elevata della Firenze-Mare).

Come si osserva dalla mappa delle competenze stradali, per una migliore gestione della stessa, **la rete è suddivisa in quattro zone appartenenti, dal 2021, a due direzioni** come da schema riportato nella **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata. e Errore. L'origine riferimento non è stata trovata..**

ESTENSIONE DELLA RETE STRADALE AREA 1 (Km)				
Descrizione	Modalità di gestione	Provinciali	Regionali	Totali
Zona 1 – Alto Mugello e Mugello Ovest	Amministrazione diretta	260,005	33,72	293,725
Zona 2 – Mugello Est e Valdarno	Amministrazione diretta	260,181	74,56	334,741
TOTALI		520,186	108,280	628,466

Figura 35 - Strade di competenza della direzione Viabilità 1

ESTENSIONE DELLA RETE STRADALE AREA 2 (Km)				
Descrizione	Modalità di gestione	Provinciali	Regionali	Totali
Zona 3 – Empolese e Valdelsa	Global Service (SR in Amm. Dir)	316,405	41,415	357,82
Zona 4 – Cintura Fiorentina	Global Service	248,25	97,093	345,343
SGC FIPILI	Global Service	0	99,31	99,31
TOTALI		564,655	237,818	802,473

Figura 36 - Strade di competenza della direzione Viabilità 2

Per quanto riguarda la **mobilità ciclabile**, la Città Metropolitana di Firenze sta portando avanti una serie di progetti in diverse zone dell'area metropolitana. In particolare, nel 2024 si sono conclusi i lavori dei lotti 1-2-7 della **Superciclabile Firenze-Prato**, per un totale di **7,06 Km** e a questi si andranno ad aggiungere ulteriori 5 Km, dei lotti 3-4-5-6, che sono attualmente in fase di progettazione. Prevista anche la realizzazione del tratto di competenza della **Ciclovía del Sole** che attraverserà il Comune di Campi Bisenzio per un totale di 12,3 Km di pista ciclabile. Infine, è in fase di progettazione il tratto della Ciclovía dell'Arno che attraverserà i comuni di Scandicci, Lastra a Signa e Signa per una distanza totale di 4,9Km.

Gli ultimi dati disponibili dell'Osservatorio sulle tendenze di mobilità dei passeggeri [Dati di Osservatorio "Audimob" sulla mobilità degli italiani] e delle merci evidenziano come circa 40 milioni di cittadini in Italia si spostano ogni giorno (pari al 80% della popolazione) per circa 24 Km al giorno in media. A livello nazionale, nel primo semestre 2024, è stato rilevato che il 63% ha utilizzato la macchina negli spostamenti, il 4% la moto, l'8% il trasporto collettivo e il 4% la bici (comprendente tutta la cosiddetta micromobilità). È interessante rilevare come **a livello di Italia centrale** si riduca lievemente sia l'utilizzo della macchina (61%) che quello della bici. Nel medesimo report, da un dato consolidato di ottobre 2024, emerge che complessivamente sono 1.456.257 gli spostamenti medi all'interno della Città Metropolitana di Firenze nei giorni feriali a cui si aggiungono 245.156 spostamenti di pendolari da altre province. 59.000 spostamenti avvengono dalla provincia di Prato, seguito da Pisa 45.901 e Pistoia 29.975. Nei giorni festivi il numero di spostamenti interno cala del 16.7% (1.212.405) mentre quello degli spostamenti con provenienza da altre province aumenta del 6.5% (261.067).

Nel 2023 ISTAT riporta un totale di 8.599 **incidenti tra veicoli** nella Città Metropolitana di Firenze. Di questi il 78.3% è avvenuto su strade urbane, il 14.9% su strade extraurbane e il 6.7% in autostrada. Il tasso di mortalità degli incidenti stradali avvenuti nel 2023 è inferiore al dato regionale e nazionale sia per le strade urbane che per le strade extraurbane. Il tasso di mortalità degli incidenti autostradali nel territorio della Città Metropolitana di Firenze è invece, più alto rispetto al valore nazionale. All'interno del territorio, le strade urbane sono quelle con il minor tasso di mortalità, con un meno di un morto ogni cento incidenti stradali. Le strade extraurbane e le autostrade hanno invece una media di più di tre morti ogni cento incidenti stradali.

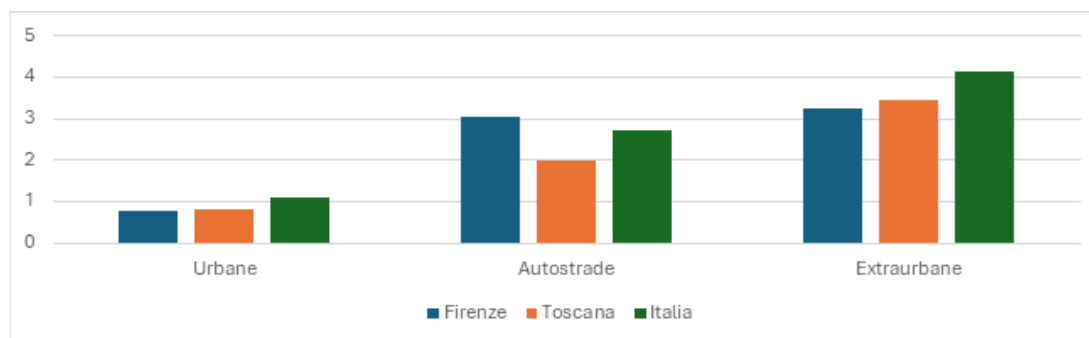


Figura 37 - Tasso di mortalità (numero di morti ogni cento incidenti) negli incidenti stradali per tipo di strada e area. Anno 2023

Nel complesso, nella Città Metropolitana di Firenze sono registrate **619.299 automobili**, **più di 6 ogni 10 abitanti**. La zona con più bassa densità di automobili è il Comune di Firenze, comunque con più di un'auto

ogni due persone. La zona invece con più alta densità di autovetture è il Chianti Fiorentino con più di 7 automobili ogni 10 persone. Nel territorio della Città Metropolitana risultano inoltre 166.947 motocicli, quasi uno ogni cinque persone.

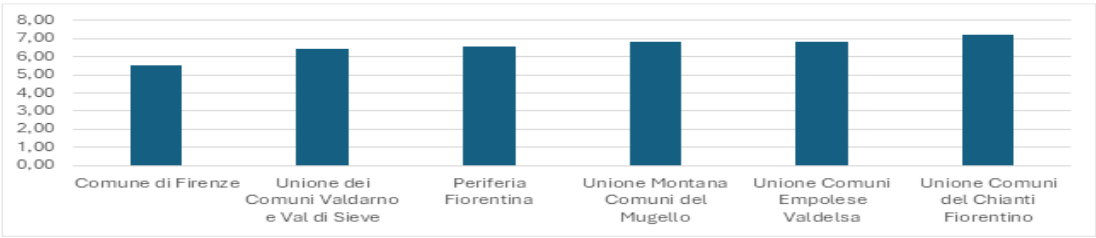


Figura 38 - Numero di autovetture ogni 10 abitanti per zona della Città Metropolitana, fonte ISTAT, anno 2023

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Sono **109 i dipendenti** della Città Metropolitana che si occupano di rete stradale e di mobilità, appartenenti alle quattro direzioni **Viabilità 1 e 2, Patrimonio Espropri e Mobilità Sostenibile e Progetti Strategici** con un totale di **8 Elevate Qualificazioni**.

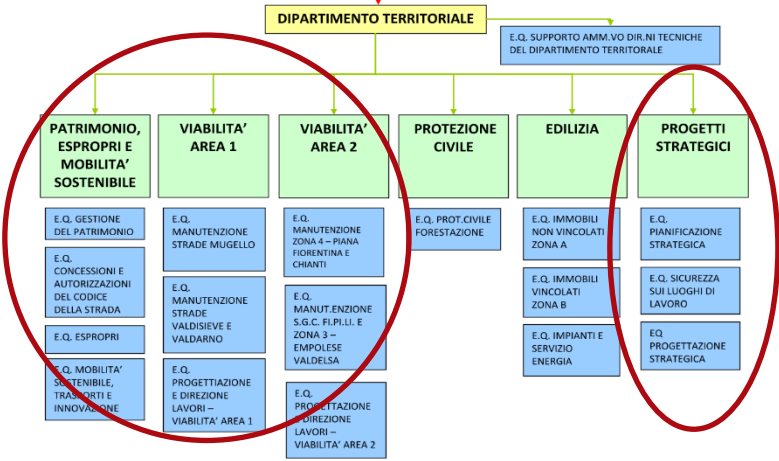
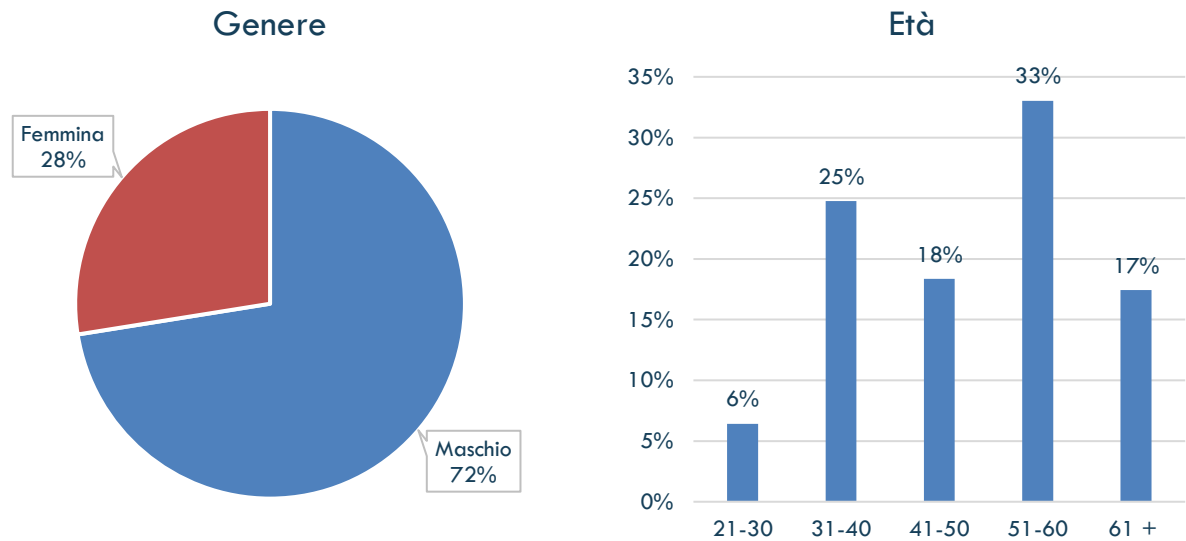


Figura 39 - Struttura della Città Metropolitana di Firenze che si occupa del tema



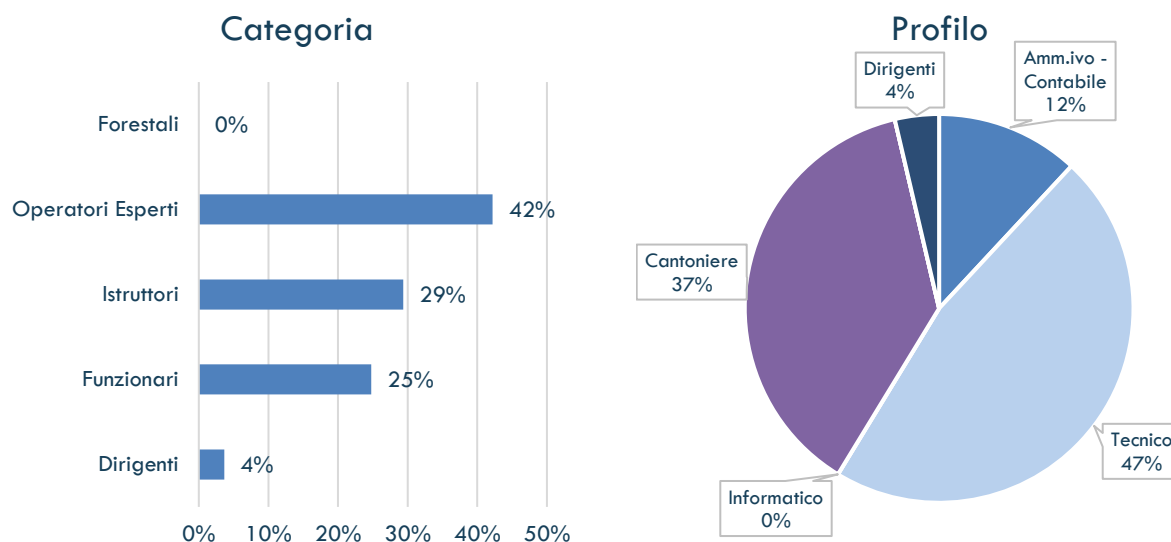


Figura 40 - Analisi del personale che si occupa del tema

OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO: MIGLIORAMENTO DELLA VIABILITÀ DEL TERRITORIO ANCHE IN OTTICA SOSTENIBILE

L'obiettivo della Città Metropolitana di Firenze è il **miglioramento della sicurezza delle strade già esistenti attraverso interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria, di verifica e di monitoraggio dei ponti e la sostituzione delle barriere stradali**. Parallelamente l'Ente sarà impegnato nella realizzazione di nuovi collegamenti, tra i quali si cita la realizzazione della **Variante di Grassina sulla SR222, un nuovo ponte a Figline Valdarno, la ristrutturazione del ponte alla Steccaia sul fiume Elsa, del ponte a Dicomano sul fiume Sieve, del ponte a Coniale sul fiume Santerno e l'intervento di manutenzione straordinaria al ponte sul torrente Virginio in Loc. Fornacette**. Non si dimentichi neanche il supporto che l'Ente fornisce alla Regione Toscana nell'ambito della realizzazione della **SRT 429** e nella gestione, negli interventi di adeguamento e manutenzione straordinaria della **FI-PI-LI**.

Tali interventi avranno impatto sia sul **benessere economico** sia su quello **sociale** dell'intera comunità grazie al miglioramento dei tempi di percorrenza delle strade e di una garanzia di maggiore sicurezza per ogni tipologia di spostamento che ricade su tutti gli utenti (cittadini, lavoratori non residenti, studenti) nonché per le imprese che potranno trasportare più velocemente i loro prodotti e i materiali.

Nessun amministratore può elaborare le strategie di mobilità e viabilità per il territorio senza tener conto dei cambiamenti climatici e delle importanti conseguenze che si stanno abbattendo sui territori. Questi fenomeni generano, ad esempio, frane e smottamenti che interrompono i collegamenti stradali e per i quali è necessario il **ripristino della viabilità con interventi straordinari**, come avvenuto **a seguito dei due eventi meteorologici** del 2023 che hanno interessato l'alto Mugello e la Piana. Oltre agli interventi di gestione delle criticità in fase emergenziale e di ripristino delle infrastrutture, è necessario un'azione preventiva che porti a ripensare le **modalità di spostamento sul territorio in ottica sostenibile**. Rientrano in tale ambito gli interventi di promozione dell'utilizzo dei mezzi pubblici, come il **Bonus Back TPL**, e l'**ammodernamento della flotta**; tali politiche hanno lo scopo di promuovere l'utilizzo dei mezzi collettivi, realmente alternativo al mezzo proprio solo se il servizio è economicamente conveniente e con un alto livello di qualità (puntualità, disponibilità oraria, mezzi sicuri). Sempre nel medesimo ambito si inseriscono gli interventi per la realizzazione dei percorsi ciclabili, come la **pista pedo-ciclabile Vallina – Compiobbi e Girone – Vallina, del secondo tratto della Ciclovia del Sole e la superstrada ciclabile Firenze Prato**, in grado non solo di promuovere la mobilità sostenibile ma generando anche una crescita del benessere sanitario legato alla maggiore attività fisica.

Complessivamente il Valore Pubblico generato da questi interventi ricade, nel medio-lungo periodo sui cittadini e su chi frequenta il territorio per motivi di lavoro, studio o turismo che, **grazie ai migliori collegamenti, vede ridursi i tempi di percorrenza**. L'utilizzo di una rete di mezzi pubblici efficace ed efficiente o l'utilizzo dei mezzi alternativi, **riduce il traffico** generando sul medio-lungo periodo una crescita del benessere ambientale dovuto alla **riduzione dell'inquinamento**. In un orizzonte temporale più lungo, **un nuovo modo di vivere le città** con una **riduzione dello stress** a carico dei cittadini non più costretti a fare

lunghe code per raggiungere le loro destinazioni e che possono trarre beneficio dall'attività sportiva fatta su piste ciclabili dedicate e sicure.

RESPONSABILE POLITICO	Consigliera Emma Donnini Consigliera Sara Di Maio Consigliera Alessandra Innocenti Consigliere David Baroncelli
RESPONSABILE AMMINISTRATIVO	Ing. Maria Teresa Carosella – Coordinatrice del Dipartimento Territoriale e Dirigente Viabilità 1 Arch. Riccardo Maurri – Dirigente Viabilità 2 Ing. Carlo Ferrante – Dirigente Progetti Strategici Arch. Alberto Migliori – Dirigente Patrimonio, espropri e mobilità sostenibile

STAKEHOLDER e OBIETTIVI DI PERFORMANCE COLLEGATI: di seguito gli obiettivi specifici di performance e gli stakeholder collegati a questo obiettivo di valore pubblico.

STAKEHOLDER	Attori della mobilità (Enti gestori di strade, aziende) Aziende competenti in materia Cittadini e loro associazioni Comuni e Sindaci della Città Metropolitana di Firenze Consiglieri Metropolitani Enti Competenti in materia Imprese del Territorio Ministeri Polizie Municipali del Comune Regione Toscana Utenti del servizio
--------------------	---

MISSIONE	PROGRAMMA	DESCRIZIONE OG
10 - Trasporti e diritto alla mobilità	1002 - Trasporto pubblico locale	Acquisto mezzi di cui al Finanziamento PON METRO e PN METRO PLUS
		Programma di finanziamento MASE per il potenziamento della mobilità sostenibile nelle grandi aree urbane - Interventi previsti (D.M. 2 /2026 del MASE).
		Programmazione e gestione del servizio di TPL
	1005 - Viabilità e infrastrutture stradali	SR 222 Realizzazione Variante di Grassina
		Aree Interne
		SP 87 km 0+700: Manutenzione straordinaria ponte in loc. Matassino Comune di Figline Valdarno
		SP91 Km 9+800 messa in sicurezza della sede stradale a seguito di movimento franoso
		SP610 Km 64+954. Manutenzione straordinaria ponte sul Santerno. Comune di Firenzuola.
		SR302. Km 27+930. Interventi di manutenzione straordinaria al ponte. Comune di Borgo San Lorenzo. Loc. La Brocchi

MISSIONE	PROGRAMMA	DESCRIZIONE OG
10 - Trasporti e diritto alla mobilità	1005 - Viabilità e infrastrutture stradali	Adeguamento e risanamento ponti e viadotti di competenza
		Ristrutturazione del Ponte alla Steccaia sul fiume Elsa, lungo la SP 64 tra Certaldo e Badia a Elmi
		SCG FI-PI-LI gestione contratto Global Service, interventi di manutenzione ordinaria
		Attività di gestione e manutenzione ordinaria e straordinaria zona 3
		Gestione contratto Global Service per manutenzione ordinaria e straordinaria rete viaria metropolitana
		Superstrada ciclabile Firenze-Prato - Lotti 3-4-5-6
		Rilascio Concessioni e Autorizzazioni ai Sensi del Codice Della Strada

INDICATORI: di seguito la tabella degli indicatori scelti per misurare l'impatto delle politiche sul Valore Pubblico.

INDICATORI BES	MISURA	TARGET	CONFRONTO TRA EDIZIONI BES			
			2024 CMFI	2025 CMFI	2025 Toscana	2025 Italia
Tasso di feriti in incidenti stradali	Su 100mila abitanti	↓	620	612	521	380
Feriti per 100 incidenti su strade extraurbane (escluse autostrade)	%	↓	136,1%	136,4%	144,3%	151,9%
Superamento limiti inquinamento aria PM2,5	µg/m³	↓	14	14	6	81
Superamento limiti inquinamento aria NO2	µg/m³	↓	45	41	41	10
Posti-km offerti dal TPL	N° medio	↑	254,4	260,1	103,6	170,2

INDIRIZZO STRATEGICO		
IN VIAGGIO VERSO LA MOBILITÀ DEL DOMANI		
AMBITO DEL VALORE PUBBLICO		
Maggiore sicurezza sulle strade		
INDICATORI BES	MISURA	ANNO
Tasso di feriti in incidenti stradali	tasso feriti in incidenti stradali per 100.000 abitanti	2023
Feriti per 100 incidenti su strade extraurbane (escluse autostrade)	indice di lesività degli incidenti stradali specifico dell'ambito di circolazione extraurbano, ovvero rapporto percentuale tra il numero dei feriti a seguito di incidenti stradali avvenuti su strade statali, regionali, provinciali, comunali extraurbane (escluse le autostrade) e il numero di incidenti accaduti sulle stesse strade nell'anno	2023
Diminuzione dell'inquinamento grazie alla realizzazione di mobilità alternativa al mezzo proprio		
INDICATORI BES	MISURA	ANNO
Superamento limiti inquinamento aria PM2,5	valore più elevato della concentrazione media annua di PM2,5 nei comuni capoluogo di provincia/città metropolitana rilevato tra tutte le centraline fisse per il monitoraggio della qualità dell'aria (valore limite per la protezione della salute umana 10 µ/m3). Per i valori regionali e Italia si indica il numero di comuni capoluogo con valore superiore al limite definito.	2023
Superamento limiti inquinamento aria NO2	valore più elevato della concentrazione media annua di NO2 nei comuni capoluogo di provincia/città metropolitana rilevato tra tutte le centraline fisse per il monitoraggio della qualità dell'aria (valore limite per la protezione della salute umana 40 µ/m3). Per la regione si indica il valore del comune capoluogo. Per il valore Italia si indica il numero di comuni capoluogo con valore superiore al limite definito.	2023
Posti-km offerti dal TPL	numero medio di passeggeri del trasporto pubblico locale in complesso nei comuni capoluogo di provincia/città metropolitana (valori per abitante).	2023

INDIRIZZO STRATEGICO: 3. Noi con voi

Nel presente indirizzo strategico rientrano le attività di supporto ai cittadini, volte a **mitigare ed eliminare i motivi di ansia e di paura, specie nei cittadini più fragili**, operando sia nell'ambito della sicurezza sia del sociale.

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Il lavoro e la conciliazione dei tempi di vita sono aspetti importanti che concorrono alla valutazione del benessere. Lo studio del fenomeno in termini di genere, analizzato attraverso **la differenza tra il tasso di mancata partecipazione al lavoro femminile rispetto a quello maschile della popolazione 15-74 anni**, è pari a **12,8 punti percentuali a livello fiorentino**, a 13,6 punti percentuali a livello toscano e a 17,1 punti percentuali a livello italiano. Si conferma, anche per **l'occupazione 20-64 anni**, una discrepanza tra il dato femminile e maschile ma, se a livello nazionale la differenza in punti percentuali si attesta al -19,4, a livello fiorentino è **pari al -13,1**. Per quanto riguarda il tema dell'immigrazione, l'indicatore relativo alle **acquisizioni di cittadinanza** mostra che la quota di cittadini stranieri che hanno ottenuto la cittadinanza italiana nel corso dell'anno è **pari al 2,9%** nella Città Metropolitana di Firenze, un valore inferiore rispetto sia alla Toscana sia all'Italia. In relazione alla società civile, la **diffusione delle istituzioni non profit** nella Città Metropolitana di Firenze si attesta a **71,4 ogni 10.000 abitanti**, valore sostanzialmente in linea con quello regionale (72,1) e nettamente superiore alla media nazionale (61).

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Sono **49 i dipendenti** della Città Metropolitana che si occupano di sicurezza e tutela sociale, appartenenti alla direzione **Provveditorato, Gare, Forniture, Turismo, Cultura e Polizia** con un totale di **2 Elevate Qualificazioni**.

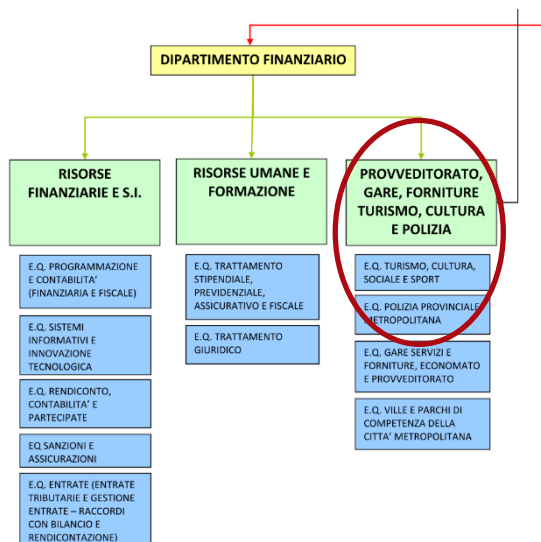
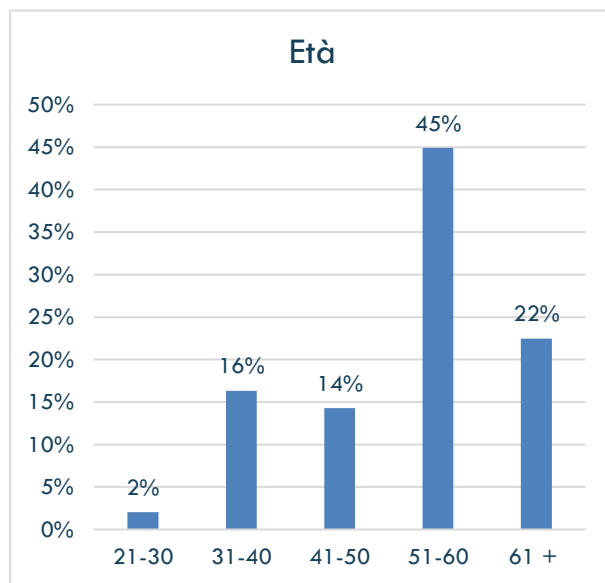
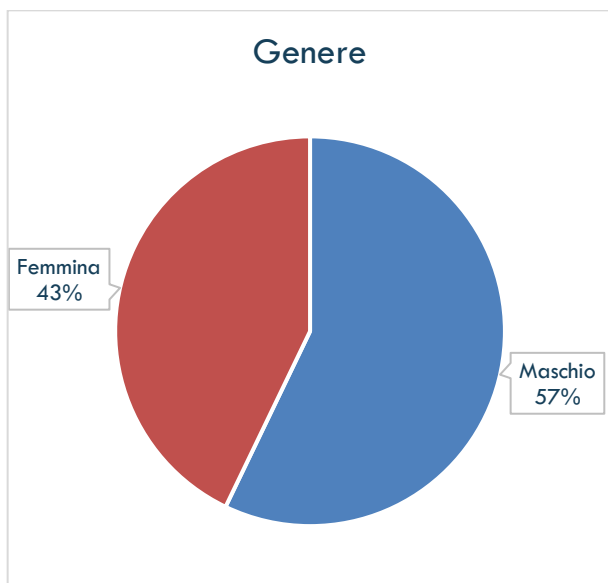


Figura 41 - Struttura della Città Metropolitana di Firenze che si occupa del tema



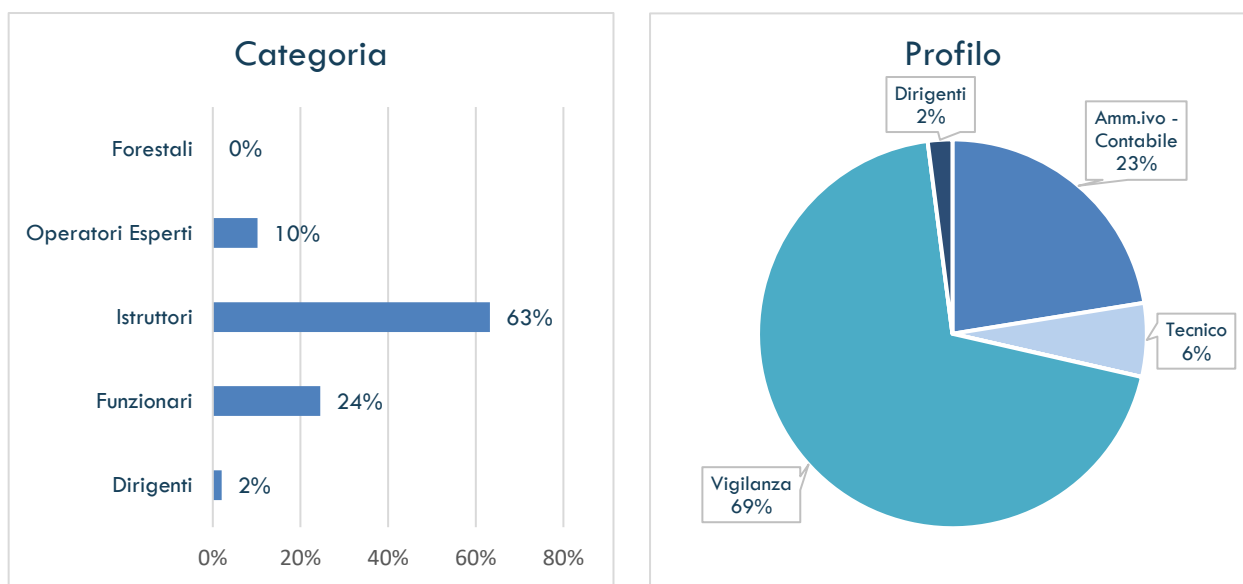


Figura 42 - Analisi del personale che si occupa del tema

OBBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO: CITTADINI METROPOLITANI PIÙ SICURI E TUTELATI

Rientrano in questo obiettivo le attività legate allo svolgimento delle funzioni di polizia locale e amministrativa che **controllano il territorio per le materie di competenza** (passi carrabili, impianti pubblicitari, Tpl, autoscuole) ed espletano i **procedimenti amministrativi conseguenti all'accertamento delle violazioni del codice della strada nella rete viaria di competenza**. Nell'ambito ambientale, la Polizia Provinciale Metropolitana si occupa del **controllo degli ungulati**, che negli ultimi anni sempre più spesso si spingono fino alle periferie della città con rischi significativi per la viabilità, e il **controllo del territorio nella vigilanza ittico venatoria**, come da delega regionale. Si richiama l'impegno garantito dal Corpo a **supporto alla Procura della Repubblica** per le materia di competenza. Appare evidente come tali azioni siano volte a garantire e aumentare il livello di sicurezza percepito dai cittadini, **maggiormente incentivati a vivere nel territorio e a muoversi nello stesso per lavorare o nel tempo libero** generando un vantaggio economico e sociale che ricade nel medio periodo sull'intera area e sulle sue attività. Allo stesso tempo si determina un miglioramento del benessere ambientale connesso alla tutela delle risorse naturali con un corretto utilizzo delle stesse.

Un diverso aspetto della sicurezza è legato all'ambito sociale per il quale tutti i cittadini **possano sentirsi inclusi nella comunità e non abbandonati in condizioni di marginalità**. Per raggiungere tale scopo l'ente **supporta le realtà del Non-profit e promuove i loro valori**, anche attraverso la tenuta costante del **Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (RUNTS)**, nonché la messa in atto azioni volte al **superamento delle discriminazioni di ogni genere e del disagio sociale**. Rientra in tale ambito l'adesione alla **Rete RE.A.DY** (Rete Nazionale delle Pubbliche Amministrazioni Anti Discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere), i **progetti a supporto delle donne vittime di violenza, di sensibilizzazione contro la violenza di genere e di contrasto a tutte le forme di discriminazione**. Alcune delle azioni previste in questo ambito sono richiamate anche nella sezione 2.1.3. Piano delle azioni positive – ambito III – benessere organizzativo, prevenzione del burn out e azioni di contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing con un focus sui percorsi di cittadinanza di genere.

Gli interventi in questo ambito **sono dedicati alla crescita del benessere sociale** degli abitanti nel breve-medio periodo e di quello **economico su un orizzonte temporale più ampio**, grazie ad una migliore **percezione del territorio come uno spazio sicuro in cui vivere o lavorare**. Il concetto di sicurezza qui trova **un'accezione ampia che abbraccia diversi aspetti**, sia fisica sia sociale, ricadendo non solo sulla popolazione più fragile e più esposta ma con un impatto economico-sociale che investe tutta l'area.

RESPONSABILE POLITICO	Consigliera Emma Donnini Consigliere Nicola Armentano
RESPONSABILE AMMINISTRATIVO	Dott. Otello Cini – Dirigente Provveditorato, gare forniture, turismo, cultura e polizia

STAKEHOLDER e OBIETTIVI DI PERFORMANCE COLLEGATI: di seguito gli stakeholder e gli obiettivi specifici di performance collegati a questo obiettivo di valore pubblico.

STAKEHOLDER	Direzioni e uffici dell'Ente Associazioni competenti in materia Cittadini e studenti del territorio Enti competenti in materia
--------------------	---

MISSIONE	PROGRAMMA	DESCRIZIONE OG
03 - Ordine pubblico e sicurezza	0301 - Polizia locale e amministrativa	Attività Corpo di Polizia Metropolitana
		Digitalizzazione archivio Aliquota Polizia presso Procura della Repubblica
		Digitalizzazione processi afferenti all'attività Corpo di Polizia Metropolitana
		Nucleo Polizia presso Procura della Repubblica

INDICATORI: di seguito la tabella degli indicatori scelti per misurare l'impatto delle politiche sul Valore Pubblico.

INDICATORI BES	MISURA	TARGET	CONFRONTO TRA EDIZIONI BES			
			2024 CMFI	2025 CMFI	2025 Toscana	2025 Italia
Differenza di genere nel tasso di inattività (15-74 anni)	Punti percentuali	↓	9,0	12,8	13,6	17,1
Differenza di genere nel tasso di occupazione (F-M)	Punti percentuali	↓	-10,4	-13,1	-15,8	-19,4
Acquisizioni di cittadinanza	%	↑	3,0	2,9	3,3	4,1
Diffusione delle istituzioni no profit	Per 10mila abitanti	↑	77,1	71,4	72,1	61

INDIRIZZO STRATEGICO		
NOI CON VOI		
AMBITO DEL VALORE PUBBLICO		
Miglioramento del contesto sociale, con un maggiore accesso delle donne al mercato del lavoro		
INDICATORI BES	MISURA	ANNO
Differenza di genere nel tasso di inattività (15-74 anni)	differenza, in punti percentuali, tra il tasso di inattività al lavoro femminile e quello maschile della popolazione 15-74 anni	2024
Differenza di genere nel tasso di occupazione (F-M)	differenza, in punti percentuali, tra il tasso di occupazione femminile e quello maschile della popolazione 20-64 anni	2024
Migliore integrazione dei cittadini non italiani stabilmente legati al territorio		
INDICATORI BES	MISURA	ANNO
Acquisizioni di cittadinanza	percentuale di cittadini stranieri residenti che hanno ottenuto la cittadinanza italiana nel corso dell'anno sul totale degli stranieri residenti	2023
Una rete di supporto ai cittadini in difficoltà più ampia		
INDICATORI BES	MISURA	ANNO
Diffusione delle istituzioni no profit	quota di istituzioni non profit ogni 10.000 abitanti	2022

LINEA PROGRAMMATICA: 2. PROTAGONISTI DI SFIDE COMPLESSE

Dal punto di vista della creazione di valore pubblico i primi due indirizzi strategici della linea programmatica *Protagonisti di sfide complesse* meritano di essere analizzati complessivamente. In questo ambito rientrano tutti i programmi e le attività atte a migliorare la “macchina organizzativa” della Città Metropolitana di Firenze in modo che questa sia in grado di rispondere in modo efficace ed efficiente alle richieste dei cittadini e che sia in grado di migliorare il territorio utilizzando al meglio le risorse disponibili. Nel 2026 questo obiettivo è raggiungibile sfruttando le tecnologie messe a disposizione, modernizzando i processi e le procedure e diffondendo la buona cultura digitale.

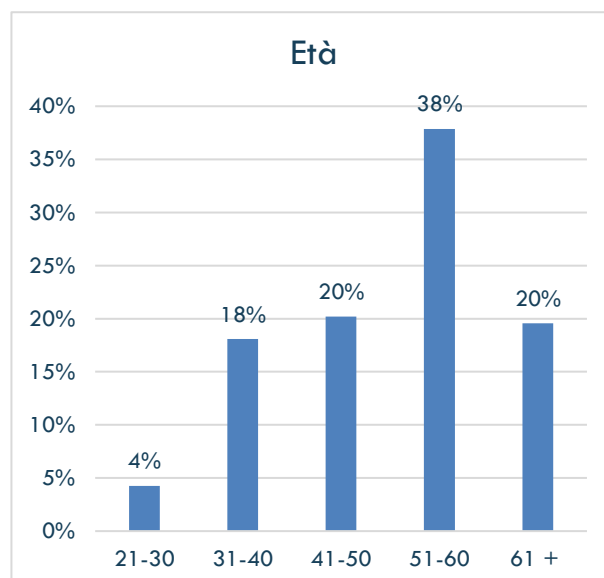
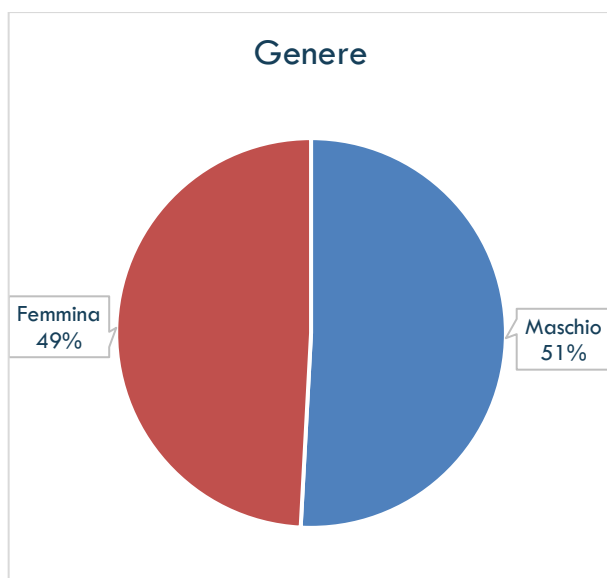
INDIRIZZO STRATEGICO: 4. La Buona Amministrazione e INDIRIZZO STRATEGICO: 5. Un futuro digitale

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno si sovrappone con quella del contesto interno trattandosi di due obiettivi a rilevanza interne.

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Nel complesso sono **470 i dipendenti** della Città Metropolitana, organizzati in **2 Dipartimenti, 9 Direzioni e 34 Elevate Qualificazioni** in quanto tutte le strutture dell'Ente concorrono alla realizzazione di questo obiettivo.



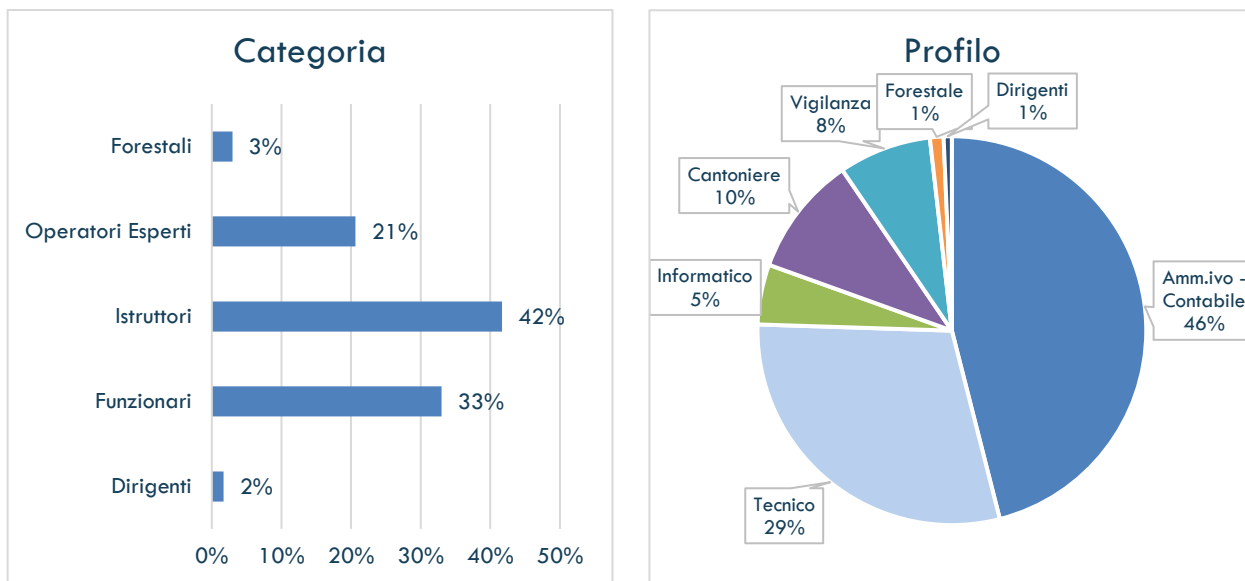
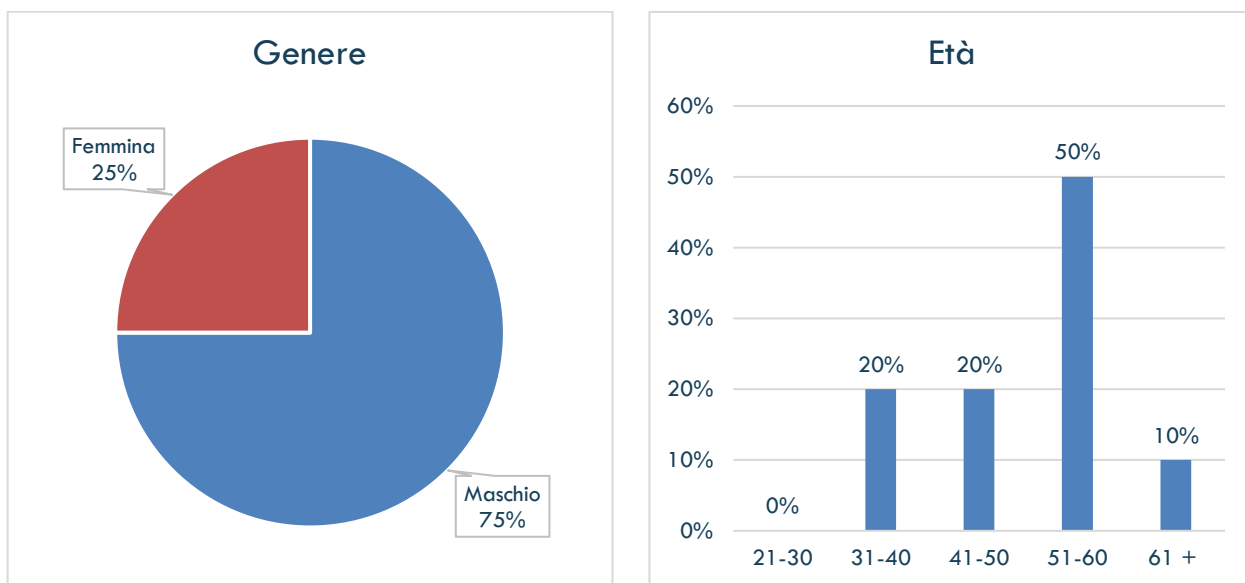


Figura 43 - Analisi del personale che si occupa del tema

Un focus specifico sul personale impegnato nello sviluppo digitale: sono **20 i dipendenti** che si occupano di innovazione tecnologica e informatica, appartenenti alla direzione **Risorse Finanziarie e Sistemi Informativi**



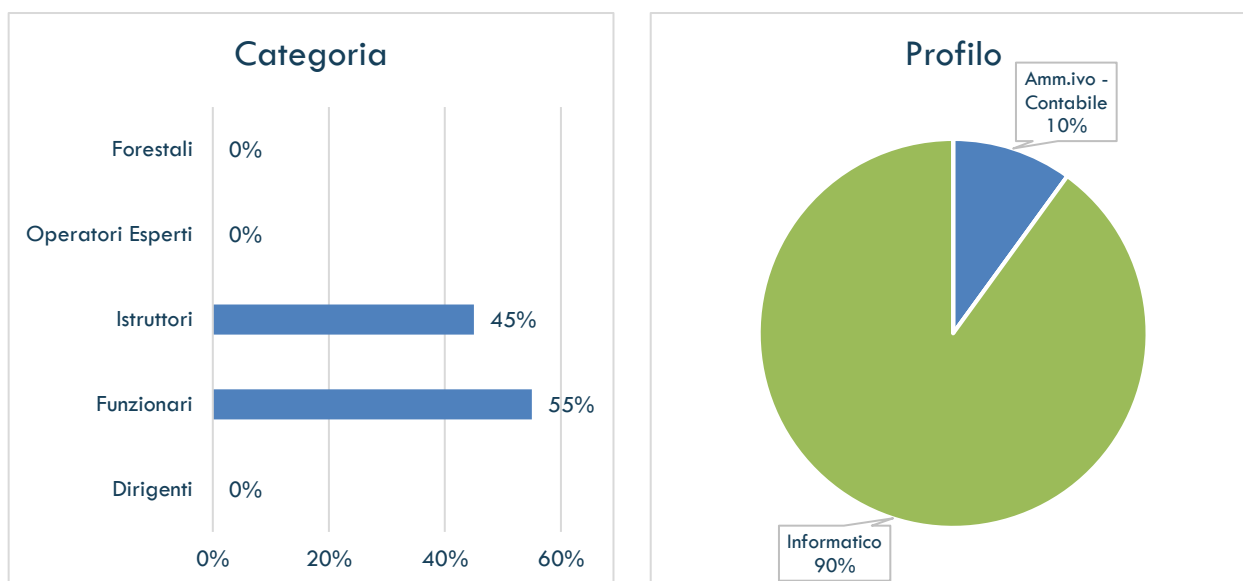


Figura 44 - Analisi del personale che si occupa del tema

OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO: UN'AMMINISTRAZIONE IN GRADO DI RISPONDERE MEGLIO E PIÙ VELOCEMENTE ALLE ESIGENZE DEI CITTADINI

Nell'ambito degli obiettivi legati all'amministrazione dell'Ente, il Valore Pubblico trova la sua realizzazione **nella corretta gestione delle strutture e delle risorse disponibili** che genera un **impatto positivo non solo al proprio interno** (benessere dei dipendenti) ma anche **per tutti i cittadini, grazie ad un governo efficace ed efficiente in grado di completare opere e fornire servizi**.

Si tratta di **mansioni variegate** che vanno dalla gestione del **personale**, sia per quanto riguarda la sicurezza e la formazione, alla corretta tenuta dei **bilanci e al rispetto dei tempi di pagamento**, alle operazioni amministrative propedeutiche alla realizzazione delle opere e dei progetti, come **gare ed espropri**. In questo indirizzo trovano realizzazione anche **le attività di rappresentanza e quelle di comunicazione** che promuovono il ruolo e le funzioni dell'Ente nonché forniscono supporto alla realtà locali, anche attraverso l'erogazione di contributi. Rientrano le attività per la gestione delle **partecipazioni** nei soggetti giuridici (5 società partecipate, 16 fondazioni, 14 associazioni, 2 aziende di servizi alla persona e 1 consorzio), le **attività sanzionatorie** e le mansioni svolte **dall'Avvocatura per la tutela degli interessi dell'Ente**.

Sebbene le attività presenti in questo indirizzo operativo non sembrano presentare un impatto diretto sulla popolazione è bene ricordare che la Città Metropolitana di Firenze ha funzioni variegate che sono realizzate **su un territorio ampio (3.500 km²)** solo attraverso il lavoro efficace ed efficiente dei **473 dipendenti**, presenti al 31 gennaio 2025. Ne consegue che la corretta amministrazione dell'Ente genera un **benessere economico** sul territorio grazie, ad esempio, **al corretto uso delle risorse disponibili, al regolare svolgimento delle procedure di gara e di esproprio**, alla **corretta formazione e valorizzazione del personale**, allo stesso tempo generando un **benessere sociale** derivante dalla **sicurezza garantita ai lavoratori** e il **supporto al tessuto sociale ed economico espresso attraverso la partecipazione nei soggetti giuridici**. Concretamente per conseguire il benessere del personale le azioni messe in atto sono dettagliate nella sezione **2.1.3 Piano delle azioni positive** e declinate in 4 ambiti:

- **Politiche di conciliazione vita-lavoro**, nel quale sono presentate le azioni messe in atto dall'ente per far coesistere l'attività professionale e quella familiare, come l'applicazione dell'orario flessibile, la gestione dei contratti part-time e dei permessi garantiti dalla L.104/1992;
- **Sviluppo delle professionalità**, con gli interventi in ambito di corretta gestione delle risorse umane (progetto con INVITALIA), l'analisi dei bisogni formativi del personale e la formazione del personale da effettuarsi tramite Syllabus o percorsi di formazione post-laurea in collaborazione con UNIFI, come dimostrano le recenti partecipazioni al master "L'innovazione al servizio del miglioramento continuo della pubblica amministrazione" e i corsi di perfezionamento. Preme la recente ammissione del progetto *PRISMA – Percorso formativo integrato per la semplificazione, re-ingegnerizzazione e monitoraggio dei processi nella Pubblica Amministrazione* al bando di finanziamento Performa PA che permetterà la realizzazione di un nuovo percorso formativo dedicato ai dipendenti e sviluppato dall'Università di Firenze;

- Benessere organizzativo, prevenzione del burn out e azioni di contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing nella quale, al fianco delle attività promosse e già citate attività di promozione di cittadinanza di genere e di salute, si inserisce la diffusione del codice di comportamento e le indagini di rilevazione del benessere organizzativo;
- Carriera e politiche incentivanti, con le attività legate alla definizione della performance individuale, alle progressioni di carriera nonché alle convenzioni con i gestori del trasporto pubblico per una scontistica sull'acquisto degli abbonamenti della mobilità e del welfare.

Per un maggior dettaglio delle singole attività si rimanda alla sezione del Piano delle Azioni Positive anche se preme sottolineare l'introduzione dall'annualità 2025 del **welfare integrativo** che ha messo a disposizione di tutti i dipendenti del comparto (tempo indeterminato e determinato) 1.000 euro da utilizzare per il rimborso delle spese sostenute in ambito utenze domestiche, spese mediche, spese di istruzione, spese socioassistenziali e spese per il trasporto pubblico. Dopo un lungo processo che ha visto l'incremento del salario accessorio, grazie alle possibilità offerte dal Decreto PA, la revisione con le Organizzazioni Sindacali del Contratto Decentrato e la definizione del budget da destinare, la redazione del disciplinare per l'applicazione dello stesso e la formazione del personale, a ottobre è stata resa disponibile la piattaforma sulla quale ogni collega ha potuto richiedere il rimborso delle spese sostenute per sé o per i suoi familiari, nel rispetto della normativa vigente. I rimborsi delle spese sono stati erogati nel mese successivo alla richiesta direttamente nella busta paga. Il **monitoraggio dei risultati conseguiti evidenzia un successo dell'iniziativa**, come da Figura 45, con 401 dipendenti aventi diritto, l'88% dei quali ha usufruito di tutta la quota messa a disposizione e con un consumo complessivo del 98% delle risorse destinate al welfare. L'iniziativa verrà quindi confermata anche per le prossime annualità e si sta valutando le possibilità di ampliarla in un'ottica metropolitana, includendo i comuni del territorio.

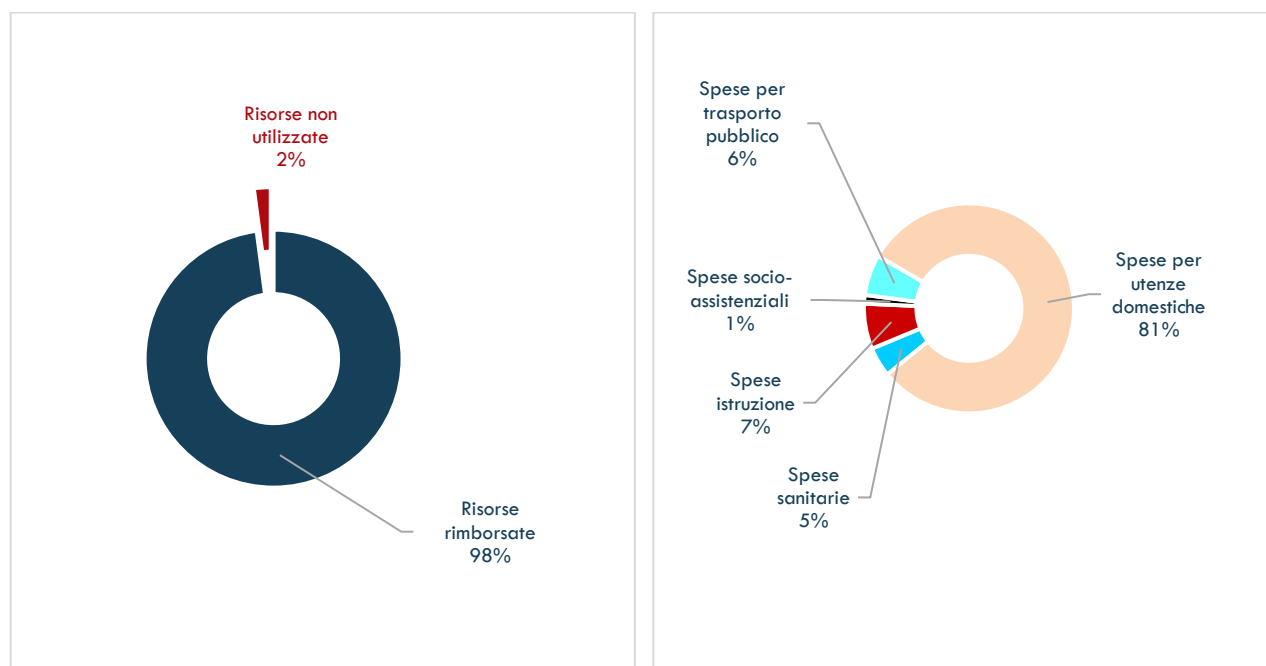


Figura 45 - A sinistra è rappresentata la parte utilizzata (blu) e quella non utilizzata (rosso) sul totale delle risorse disponibili. A destra sono rappresentate le tipologie di spesa scelte dai dipendenti

I portatori d'interesse non sono quindi i soli dipendenti e le strutture dell'Ente ma tutti i cittadini che accrescono il loro benessere sociale ed economico, nel medio-lungo periodo, grazie alle opere e ai progetti che vengono realizzati nel loro interesse, per un sempre maggiore coinvolgimento dei cittadini nella vita sociale e anche politica. Nel presente obiettivo strategico rientrano le azioni relative **alla transizione digitale, all'ammodernamento delle infrastrutture, dei servizi offerti ai cittadini e delle nuove modalità di lavoro anche a distanza**.

Lo scopo è **promuovere le competenze digitali e l'utilizzo delle tecnologie non solo all'interno della pubblica amministrazione ma anche nella popolazione**. La capacità di maneggiare la tecnologia e la promozione dell'innovazione è stata individuata dall'Unione Europa come un fattore critico di successo nel prossimo futuro, una leva dello sviluppo in grado di generare benessere economico. Occorre precisare che l'Italia pur rappresentando la terza potenza economica dell'UE per dimensione, nel rapporto DESI 2022

si collocava nella diciottesima posizione tra i 27 stati membri per quanto concerne l'insieme degli aspetti digitali. Per questo motivo, negli spazi di finanziamento offerti dal PNRR, la Città Metropolitana di Firenze ha previsto **interventi per la digitalizzazione delle infrastrutture tecnologiche e dei servizi della PA** e, contemporaneamente nell'ambito dei propri servizi, intende progressivamente diffondere la **metodologia BIM ed un nuovo modello organizzativo alla stessa collegato, consentendo di estendere i benefici attesi dalla digitalizzazione anche alla progettazione, realizzazione e manutenzione delle opere pubbliche**. In questa ottica, nella sezione 2.1.3 Transizione al digitale delle procedure sono riportate le procedure dell'Amministrazione oggetto di transizione al digitale e il relativo cronoprogramma.

Per quanto concerne il lavoro a distanza, questo è attualmente oggetto di revisione normativa a livello di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, per questo motivo attualmente si conferma l'attuale regolamento ma nel corso della corrente annualità potrà essere oggetto di revisione per l'adeguamento alle nuove indicazioni, come meglio specificato nella sezione 3.2. Organizzazione del lavoro agile.

Tali interventi avranno un impatto sul lungo periodo sulla popolazione metropolitana che, grazie all'utilizzo delle nuove tecnologie, **potrà risparmiare tempo e spostamenti per vedersi erogati servizi** e, avendo sempre più occasioni di confrontarsi con gli strumenti digitali **migliorerà le proprie conoscenze in questo ambito**. I cittadini potranno quindi sfruttare le nuove conoscenze digitali non solo nel rapporto con le pubbliche amministrazioni **ma anche nella loro vita quotidiana e lavorativa**, vedendosi aprire nuove opportunità di carriera o di ricollocamento. Fondamentali sono gli interventi concreti anche in termini di accessibilità fisica e digitale, coordinati dal referente dell'Ente, il Dirigente delle Risorse Umane e Formazione, dettagliate nella sezione 2.1.5. Accessibilità.

La diffusione e la conoscenza degli strumenti digitali portano **un maggior numero di ragazzi ad avvicinarsi alle materie STEM** (science, technology, engineering and mathematics) **anche grazie a istituti secondari all'avanguardia e dotati di laboratori**. Sono questi i **terreni fertili dove nasce l'innovazione** che permetterà alle nostre imprese di avere un vantaggio competitivo con i diretti concorrenti generando, sul lungo periodo, un impatto positivo sul benessere economico, in primis, ma anche sociale dell'area e promuovendo il territorio metropolitano come eccellenza.

RESPONSABILE POLITICO	Consigliere Alessio Mantellassi e tutti i consiglieri delegati ciascuno per le materie di competenza
RESPONSABILE AMMINISTRATIVO	Tutti i dirigenti dell'Ente ciascun per le materie di competenza.

STAKEHOLDER e OBIETTIVI DI PERFORMANCE COLLEGATI: di seguito gli stakeholder e gli obiettivi specifici di performance collegati a questo obiettivo di valore pubblico.

STAKEHOLDER	Associazioni, aziende e enti competenti nelle diverse materie Attori della mobilità (Enti gestori di strade, aziende) Broker e Compagnie assicurative Cittadini Collegio dei Revisori dei Conti, enti ed Organi Accertatori Comuni e sindaci, Comunità Montane/Unioni dei Comuni della Città Metropolitana di Firenze Consiglieri Metropolitani Dipendenti, direzioni e uffici dell'Ente Fornitori Giornalisti, testate e agenzie stampa e mass Media Ministeri Organismi partecipati, società partecipate in house e rappresentanti dell'ente Organizzazioni Sindacali Prefettura Professionisti e relativi ordini Regione Toscana Scuole del territorio della Città Metropolitana, studenti e famiglie, personale scolastico Soggetto gestore di un servizio pubblico (energia, telefonia, acque ecc) Studi Legali
--------------------	--

	Turisti Università Utenti del servizio
--	--

MISSIONE	PROGRAMMA	DESCRIZIONE OG
01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	0101 - Organi istituzionali	Supporto Organi Istituzionali
		Informazione e comunicazione istituzionale
		Quotidiano e newsletter MET, informazione della Città metropolitana e dell'area vasta della Toscana centrale
	0102 - Segreteria generale	Archivio storico e di deposito: migliorare la fruizione e divulgazione del patrimonio archivistico dell'Ente
		Ricognizione annuale Servizi Pubblici Locali a rilevanza economica - supporto giuridico alle Direzioni
	0103 - Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	Gare Servizi e Provveditorato: spese di funzionamento e di supporto legate alla gestione anche logistica della Città Metropolitana di Firenze
		Rendicontazione finanziaria ed economico patrimoniale
		Contabilità, Controllo Equilibri e Gestione centralizzata fatture, PCC e SIOPE+
		Miglioramento della capacità di riscossione
	0105 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Attivazione di nuovi procedimenti espropriativi e completamento di quelli in corso per la realizzazione di opere regionali e della città metropolitana
		Gestione degli impianti sportivi
	0106 - Ufficio tecnico	Manutenzione Ordinaria Impianti di climatizzazione - Immobili non Scolastici
		Manutenzione ordinaria e straordinaria di Palazzo Medici Riccardi
		Manutenzione del Parco Mediceo di Pratolino
	0110 - Risorse umane	Gestione giuridica delle risorse umane
		Gestione del personale dipendente
		Sviluppo competenze interne e attuazione del piano del fabbisogno
		Safety e security: la Città Metropolitana per la sicurezza dei luoghi di lavoro
	0111 - Altri servizi generali	Controllo di gestione
		Attività del DPO in tema di protezione dati
		Gestione del contenzioso giudiziale e stragiudiziale e attività consultiva e di supporto agli uffici dell'ente
		Affidamento, gare di beni, servizi e lavori superiori alla soglia dell'affidamento diretto e attività propedeutiche e successive alla stipula contratti in forma pubblica amministrativa
		L'attività di applicazione delle sanzioni amministrative nelle materie di competenza della Città Metropolitana

Ai quali si affiancano gli obiettivi specifici in ambito digitalizzazione:

MISSIONE	PROGRAMMA	DESCRIZIONE OG
01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	0108 - Statistica e sistemi informativi	Progetto PNRR M1.C1.I1.5 "CyberMetroFI - Potenziamento di servizi e infrastrutture Cyber della Città Metropolitana di Firenze"
		Manutenzione evolutiva dei sistemi informativi

Rientrano inoltre in questo obiettivo di valore pubblico tutti gli obiettivi di gestione volti al rispetto della tempestività dei pagamenti nella Pubblica Amministrazione, come da D.l. 13/2023. Nel rispetto del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance a ciascun dirigente è stato assegnato un obiettivo specifico che verifica il rispetto di questo risultato e in caso contrario si applica una sanzione pari al 30% della retribuzione di risultato in coerenza con quanto previsto dall'art. 4 bis del DI n. 13/2023.

INDICATORI: di seguito la tabella degli indicatori scelti per misurare l'impatto delle politiche sul Valore Pubblico.

INDICATORI BES	MISURA	TARGET	CONFRONTO TRA EDIZIONI BES			
			2024 CMFI	2025 CMFI	2025 Toscana	2025 Italia
Incidenza spese rigide su entrate correnti	%	↓	9,0	12,8	13,6	17,1
Capacità riscossione	Per 1 euro di entrata	↑	-10,4	-13,1	-15,8	-19,4
Laureati in discipline tecnico scientifiche (STEM)	Per 1.000 abitanti	↑	3,0	2,9	3,3	4,1
Truffe e frodi informatiche	Per 100mila abitanti	↑	77,1	71,4	72,1	61

INDIRIZZO STRATEGICO		
LA BUONA AMMINISTRAZIONE		
AMBITO DEL VALORE PUBBLICO		
Capacità dell'Ente di amministrare le risorse disponibili		
INDICATORI BES	MISURA	ANNO
Incidenza spese rigide su entrate correnti	rapporto tra il complesso di ripiano disavanzo, personale e debito su entrate correnti	2023
Capacità riscossione	rapporto tra l'ammontare delle riscossioni in c/competenza e le entrate accertate	2023
INDIRIZZO STRATEGICO		
LA BUONA AMMINISTRAZIONE		
AMBITO DEL VALORE PUBBLICO		
Miglioramento delle conoscenze e competenze informatiche dei cittadini		
INDICATORI BES	MISURA	ANNO
Laureati in discipline tecnico scientifiche (STEM)	rapporto tra i residenti nella provincia che hanno conseguito nell'anno solare di riferimento un titolo di livello terziario nelle discipline scientifico-tecnologiche e la popolazione residente media di 20-29 anni della stessa provincia, per 1.000. Il numeratore comprende i laureati, i dottori di ricerca, i diplomati dei corsi di specializzazione, dei master di I e II livello e degli ITS (livelli 5-8 della classificazione internazionale Isced 2011) che hanno conseguito il titolo nelle aree disciplinari di Scienze naturali, Fisica, Matematica, Statistica, Informatica, Ingegneria dell'informazione, Ingegneria industriale, Architettura e Ingegneria civile.	2022
Truffe e frodi informatiche	truffe e frodi informatiche per 100.000 abitanti	2023

INDIRIZZO STRATEGICO: 6. Circondati dal verde e vicini ai cittadini

I cambiamenti climatici e i suoi effetti devastanti che si abbattano sui nostri territori richiedono agli amministratori, ad ogni livello, di **rivedere il modo di vivere e progettare i territori orientandolo verso una maggiore sostenibilità ambientale**.

Lo scopo può essere raggiunto solo attraverso una **programmazione integrata delle diverse linee di intervento**, come la mobilità alternativa e il trasporto pubblico, e **dei diversi attori presenti sul territorio**, in un'ottica di pianificazione comune con gli altri enti. Per contrastare fenomeni così complessi servono infatti azioni congiunte per lo **sviluppo urbano sostenibile**, una serie di grandi interventi territoriali promossi da reti e alleanze di città come nuovi soggetti programmatori, che siano il frutto di un approccio multilivello, multisettoriale, territoriale e integrato.

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Il tema dell'Ambiente consente di analizzare la qualità ambientale, i modelli di consumo delle risorse, la sostenibilità ambientale e il livello di rischio del territorio, aspetti centrali per il benessere della popolazione e per la resilienza dei sistemi locali. Con riferimento al patrimonio culturale, la **densità di verde storico e parchi urbani** di notevole interesse pubblico nella Città Metropolitana di Firenze risulta pari a **3,7**, un valore nettamente superiore sia alla media regionale (1,3) sia a quella nazionale (1,7), evidenziando una maggiore concentrazione di aree verdi tutelate in ambito urbano. In merito alla qualità ambientale, la **disponibilità di verde urbano** nella Città Metropolitana di Firenze è pari a **26,7 mq per abitante**, un valore superiore a quello regionale (25,1) ma inferiore alla media nazionale (33,3). In

relazione al rischio ambientale, l'**incidenza delle aree a pericolosità elevata e molto elevata** secondo il PAI risulta pari al **27,2% della superficie territoriale** nella Città Metropolitana di Firenze, un valore superiore sia al dato regionale (21,0%) sia a quello nazionale (9,5%), segnalando una **maggiore esposizione del territorio al rischio idrogeologico**. Infine, l'impatto degli incendi boschivi, misurato **come superficie percorsa dal fuoco per 1.000 km²**, risulta particolarmente contenuto nella Città Metropolitana di Firenze, con un valore pari a **0,19**, analogo a quello regionale e nettamente inferiore rispetto alla media nazionale (2,9), evidenziando una minore esposizione del territorio al rischio di incendi.

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Sono **21 i dipendenti** della Città Metropolitana che si occupano di ambiente e Protezione Civile, appartenenti alle direzioni **Protezione Civile** e **Progetti Strategici** con un totale di **2 Elevate Qualificazioni**.

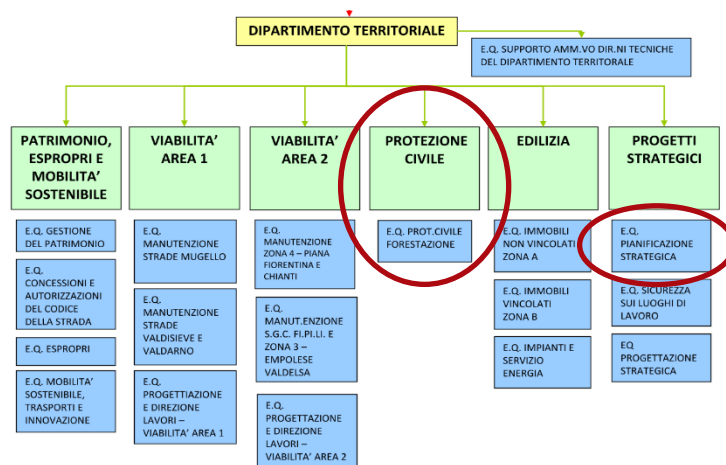
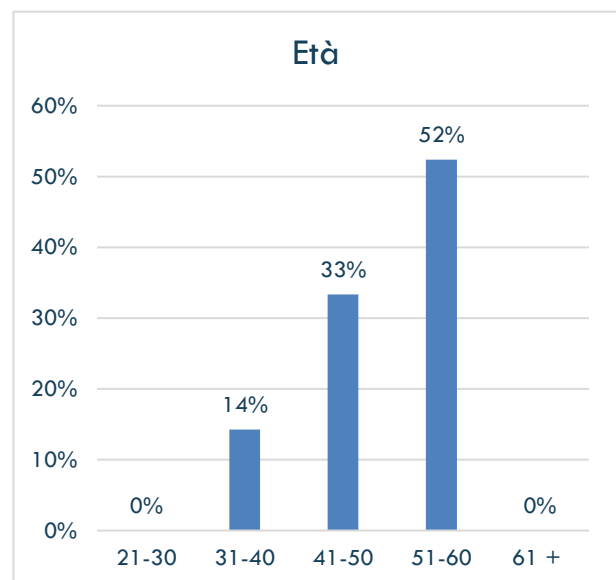
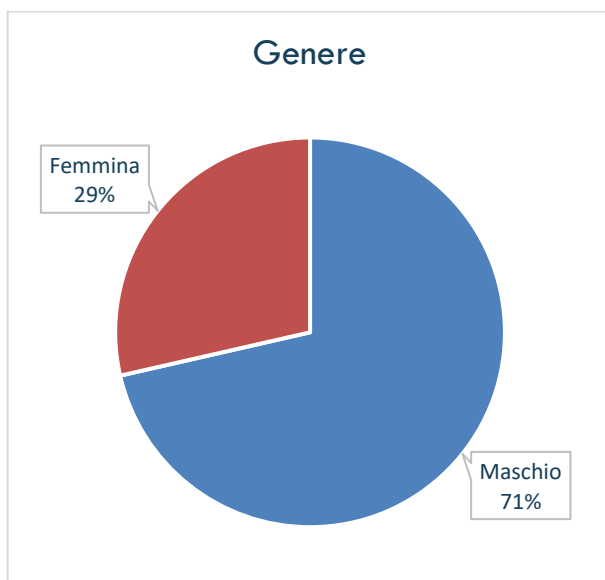


Figura 46 - Struttura della Città Metropolitana di Firenze che si occupa del tema



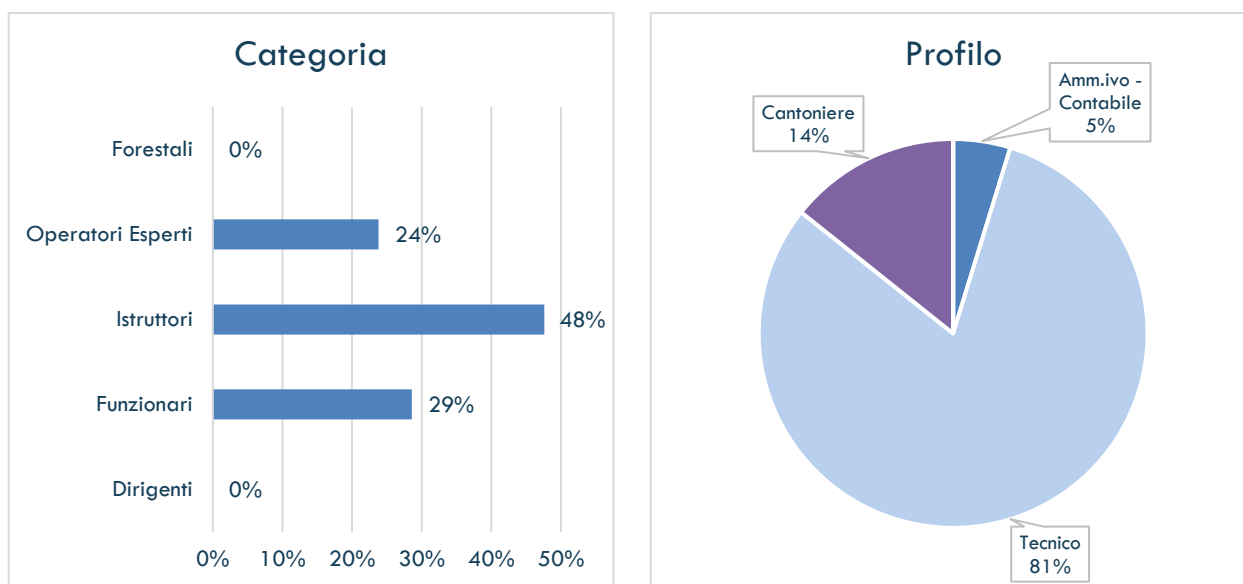


Figura 47 - Analisi del personale che si occupa del tema

OBIETTIVO STRATEGICO: MIGLIORAMENTO DELLA PROTEZIONE DEI CITTADINI ANCHE IN RELAZIONE ALLE NUOVE EMERGENZE AMBIENTALI

Concretamente rientrano in questo obiettivo di valore pubblico **gli interventi per la tutela del patrimonio boschivo, di gestione del patrimonio arboreo** presente sulle strade e nelle scuole di competenza e di **riforestazione delle aree**, tra i quali si citano i 7 progetti finanziati dal MASE e sviluppati dalla Città Metropolitana di Firenze che hanno avuto lo scopo di messa a dimora di **oltre 12.000 alberi e 5.360 arbusti**, che continueranno a vedere impegnata la Città Metropolitana nella manutenzione degli stessi fino al completo attecchimento, e il progetto finanziato MASE con fondi PNRR per la piantumazione **circa 35.000 esemplari in 9 comuni dell'area**.

La tutela del territorio si concretizza non solo nella riforestazione ma anche nella salvaguardia del patrimonio boschivo esistente attraverso gli **interventi antincendio** e le attività formative volte prevenzione degli stessi nonché di **bonifica dei siti inquinati**.

Fiore all'occhiello delle nostre funzioni è la **Protezione Civile** che supporta, in coordinamento con la Prefettura, la popolazione nella gestione delle emergenze grazie alla piena operatività del Piano Metropolitano di Protezione Civile. Ne consegue che gli interventi in questo ambito sono volti in prima istanza **ad accrescere la sicurezza della popolazione**, attraverso l'attivazione di un supporto immediato nella gestione delle emergenze e delle problematiche ad esse connesse, grazie all'attività della Sala Operativa H24 e al lavoro dei numerosi volontari che vengono coordinati dal servizio, nonché alla prevenzione dei comportamenti scorretti in situazioni critiche operata attraverso attività formative e di informazione. Proprio per questo motivo si sta sviluppando un progetto in filiera con Regione Toscana e Comune di Firenze, grazie anche agli esperti di Formez, per la mitigazione del rischio idraulico con la Città Metropolitana che intende proporre dei trekking informativi e installare monitor per la diffusione di notizie e indicazioni in luoghi altamente frequentati.

Gli interventi di forestazione, sul lungo periodo generano un **miglioramento delle condizioni ambientali, ampliando il polmone verde intorno alle città, creando spazi fruibili dai cittadini, migliorando la qualità dell'aria e di conseguenza il benessere ambientale e sanitario**. Le politiche coordinate definite con gli altri enti posti a monte e valle, hanno lo scopo di limitare l'inquinamento e di conseguenza i fenomeni meteorologici di impatto devastante ad essi connessi, aumentando il benessere economico di famiglie e imprese, oggi messe in gravi difficoltà dai danni provocati. Allo stesso tempo l'attività della Protezione Civile si inserisce nel più **ampio concetto di sicurezza e benessere sociale** che permette ai cittadini di non sentirsi abbandonati, considerando anche l'ampiezza del territorio e la presenza di aree con elevato rischio idraulico e idrogeologico.

RESPONSABILE POLITICO	Consigliere Massimo Fratini Consigliere Carlo Boni
RESPONSABILE AMMINISTRATIVO	Ing. Maria Teresa Carosella – Dirigente ad interim della Protezione Civile Ing. Carlo Ferrante – Dirigente Progetti Strategici

STAKEHOLDER e OBIETTIVI DI PERFORMANCE COLLEGATI: di seguito gli stakeholder e gli obiettivi specifici di performance collegati a questo obiettivo di valore pubblico.

STAKEHOLDER	Aziende competenti in materia Cittadini Comuni della Città Metropolitana di Firenze Enti Competenti in materia Imprese del Territorio Lavoratori sul territorio Professionisti e relativi ordini Regione Toscana Studenti Turisti
--------------------	--

MISSIONE	PROGRAMMA	DESCRIZIONE OG
11 - Soccorso civile	1101 - Sistema di protezione civile	Attività ordinaria in materia di Protezione Civile

INDICATORI: di seguito la tabella degli indicatori scelti per misurare l'impatto delle politiche sul Valore Pubblico.

INDICATORI BES	MISURA	TARGET	CONFRONTO TRA EDIZIONI BES			
			2024 CMFI	2025 CMFI	2025 Toscana	2025 Italia
Disponibilità di verde urbano	%	↑	26,7%	26,7%	25,1%	33,3%
Densità di verde storico e parchi urbani di notevole interesse pubblico	mq per abitante	↑	3,7%	3,7%	1,3%	1,7%
Superamento limiti inquinamento aria PM2,5	µg/m³	↓	14	14	6	81
Superamento limiti inquinamento aria NO2	µg/m³	↓	45	41	41	10
Incidenza aree a pericolosità elevata e molto elevata PAI	%	↓	20,9%	14,2%	11,6%	10,4%
Impatto degli incendi boschivi	per 1.000 Kmq	↓	0,7	0,19	0,19	2,9

INDIRIZZO STRATEGICO		
CIRCONDATI DAL VERDE E VICINI AI CITTADINI		
AMBITO DEL VALORE PUBBLICO		
Miglioramento e incremento degli spazi verdi che si traducono, insieme alle azioni sulla mobilità, in un miglioramento del benessere ambientale		
INDICATORI BES	MISURA	ANNO
Disponibilità di verde urbano	metri quadrati di verde urbano per abitante nei capoluoghi di provincia/città metropolitana e di regione	2023
Densità di verde storico e parchi urbani di notevole interesse pubblico	superficie in m² delle aree di Verde storico e Parchi urbani di notevole interesse pubblico (D.Lgs. 42/2004) nei Comuni capoluogo di provincia, per 100 m² di superficie urbanizzata (centri e nuclei abitati rilevati dal Censimento della popolazione 2021).	2023
Superamento limiti inquinamento aria PM2,5	valore più elevato della concentrazione media annua di PM2,5 nei comuni capoluogo di provincia/città metropolitana rilevato tra tutte le centraline fisse per il monitoraggio della qualità dell'aria (valore limite per la protezione della salute umana 10 µ/m³). Per i valori regionali e Italia si indica il numero di comuni capoluogo con valore superiore al limite definito.	2023
Superamento limiti inquinamento aria NO2	valore più elevato della concentrazione media annua di NO2 nei comuni capoluogo di provincia/città metropolitana rilevato tra tutte le centraline fisse per il monitoraggio della qualità dell'aria (valore limite per la protezione della salute umana 40 µ/m³). Per la regione si indica il valore del comune capoluogo. Per il valore Italia si indica il numero di comuni capoluogo con valore superiore al limite definito.	2023
Miglioramento della sicurezza del territorio		
INDICATORI BES	MISURA	ANNO
Incidenza aree a pericolosità elevata e molto elevata PAI	percentuale di superficie territoriale classificata come area a pericolosità da frana elevata o molto elevata. L'indicatore ha come base di riferimento la mosaicatura nazionale ISPRA (v. 4.0 - 2020-2021) delle aree a pericolosità da frana dei Piani di Assetto Idrogeologico - PAI, effettuata utilizzando i limiti comunali, provinciali e regionali ISTAT 2021	2024
Impatto degli incendi boschivi	superficie forestale (boscata e non boscata) percorsa dal fuoco per 1.000 km² di superficie territoriale.	2023

INDIRIZZO STRATEGICO: 7. Alla scoperta di nuovi territori, delle radici e del benessere

Nel presente indirizzo strategico sono comprese le attività di **valorizzazione del patrimonio artistico – culturale e del territorio in generale per favorire la scoperta della ricchezza presente nell'area metropolitana e non limitare il turismo al solo centro storico.**

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Particolarmente rilevante è la **densità e rilevanza del patrimonio museale**, che nel territorio fiorentino si attesta a **11,6 strutture per 100 km²**, a fronte di 3,3 in Toscana e 1,5 in Italia, confermando l'elevata ricchezza e attrattività dell'offerta museale, anche a cielo aperto. La **presenza delle biblioteche** mostra un valore pari a **26,9 per 100.000 abitanti** nella Città Metropolitana di Firenze, superiore sia al dato regionale (22,4) sia a quello nazionale (23,1), indicando una buona diffusione delle strutture dedicate alla fruizione culturale. Analogamente, la dotazione di risorse del patrimonio culturale, misurata come **numero di beni culturali per 100 km²**, risulta **pari a 126,5** nel territorio fiorentino, valore significativamente più elevato rispetto alla Toscana (87,6) e all'Italia (78,5), a conferma della rilevanza del patrimonio architettonico e archeologico presente. Si osserva una **diffusione delle imprese nel settore culturale e creativo**, che rappresentano il **6,7% del totale delle imprese** nel territorio fiorentino, a fronte del 4,7% sia in Toscana sia in Italia. Coerentemente, anche la quota di **lavoratori occupati nel settore culturale e creativo** risulta più elevata nella Città Metropolitana di Firenze (**7,6%**) rispetto al dato regionale (6,1%) e nazionale (5,9%). Un elemento centrale nella vita è sicuramente rappresentato dalla salute che è una condizione indispensabile del benessere individuale e della prosperità delle popolazioni con conseguenze che hanno ripercussioni su tutte le dimensioni della vita dell'individuo in tutte le sue diverse fasi. Il primo indicatore analizza la **speranza di vita alla nascita** che esprime il **numero medio di anni che un bimbo/a può aspettarsi di vivere**, nella Città Metropolitana di Firenze, un neonato ha una speranza di vita alla nascita pari a **84,7 anni**, mentre l'indicatore che rileva il **numero medio di anni che una persona di 65 anni può aspettarsi di vivere** indica che un fiorentino di 65 anni ha in media una speranza di vita di **22,0 anni**. Passando dalla speranza di vita all'analisi sulla mortalità, l'indicatore che analizza il **tasso standardizzato di mortalità** registra un valore pari a **82,2 (ogni 10 mila abitanti)** nella Città Metropolitana di Firenze mentre i dati a livello toscano e italiano risultano più elevati e pari rispettivamente a 86,1 e 90,4.

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Sono **20 i dipendenti** della Città Metropolitana di Firenze che si occupano di Turismo, Cultura e sport appartenenti alla direzione **Provveditorato, Gare, Forniture, Turismo, Cultura e Polizia.**

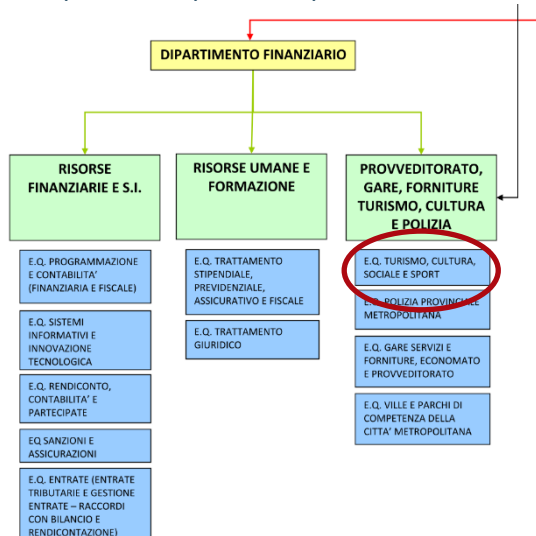


Figura 48 - Struttura della Città Metropolitana di Firenze che si occupa del tema

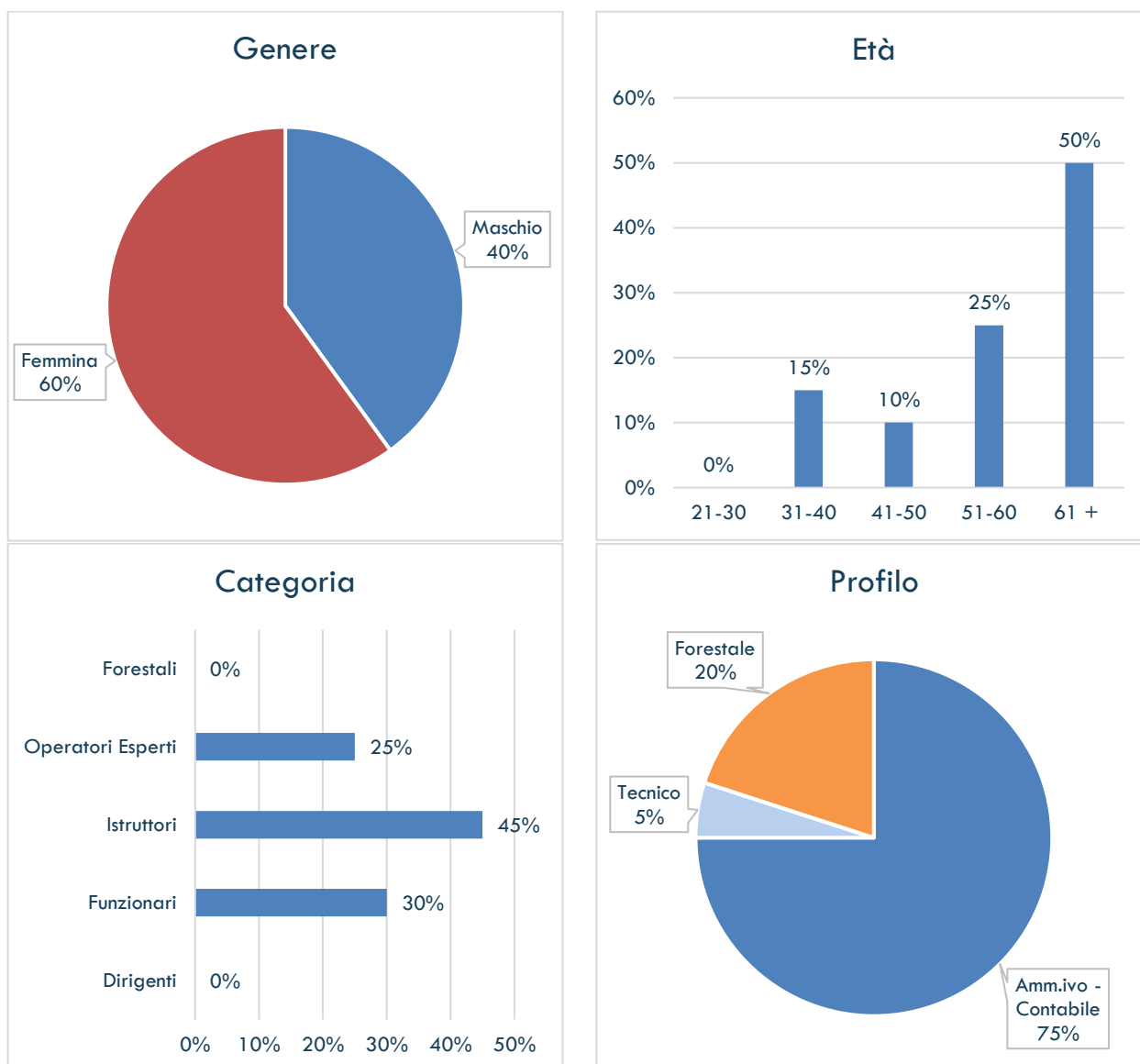


Figura 49 - Analisi del personale che si occupa del tema

OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO: VALORIZZAZIONE DEL TURISMO SOSTENIBILE E DELLA CULTURA

Per la piena realizzazione del turismo sostenibile e della valorizzazione culturale dell'intero territorio metropolitano è necessario **alleggerire l'area UNESCO determinando una migliore vivibilità della zona** e, allo stesso tempo, **una crescita del benessere economico dei comuni più piccoli**. Aspetti positivi che ricadranno **sia sulla popolazione metropolitana sia su quella turistica**.

Lo scopo si potrà raggiungere attraverso una **maggiore promozione del territorio e delle sue bellezze meno conosciute** effettuata, in loco, negli sportelli di informazione turistica e, a distanza prima della partenza dei visitatori, sfruttando le opportunità offerte dagli strumenti digitali.

Parallelamente è necessario intervenire sulla **valorizzazione del patrimonio artistico di proprietà dell'Ente** con progetti di recupero o miglioramento degli spazi per Palazzo Medici Riccardi e per il Parco Mediceo di Pratolino. Per **far conoscere gli spazi, per valorizzarli e per mettere questi luoghi al servizio della comunità**, si proseguirà con **l'organizzazione di mostre, spettacoli e conferenze**. Tali eventi permetteranno **di diffondere la cultura rendendola disponibile ad un più vasto pubblico di cittadini**, sfruttando anche le gratuità che vengono offerte la prima domenica del mese in occasione delle Domeniche Metropolitane.

Una **maggiore diffusione della cultura porta alla conoscenza delle proprie radici, crea un legame con il territorio e di rispetto per lo stesso, riduce le situazioni di isolamento e di marginalità** con un duplice beneficio dal punto di vista sociale, prima, e successivamente economico.

Per essere ancora più incisivi è necessario raggiungere gli abitanti nei loro quartieri e per questo motivo **continuerà il supporto ai lavoratori del settore attraverso l'erogazione di contributi.**

Ulteriore strumento di **inclusione sociale** è **lo sport**, grazie ai suoi valori e alle sue regole, come sottolineato dalla sua recente inclusione nella Costituzione. Nell'ambito delle proprie competenze la Città Metropolitana di Firenze continuerà a **supportare le società e le associazioni** rendendo disponibili le proprie strutture sportive per la comunità o con contributi. Non solo, la Città Metropolitana continuerà a sostenere la realizzazione di **iniziative che promuovano lo sport e i suoi valori, come ad esempio le Olimpiadi e Paralimpiadi Metropolitane**, al fine di avvicinare le persone alla pratica sportiva e ai suoi benefici. Bisogna tener presente che, i valori dello sport possono portare ad un **miglioramento del contesto sociale, di eliminazione delle disuguaglianze e di incremento dell'inclusività**, e allo stesso tempo non dobbiamo dimenticare **la crescita del benessere sanitario** che, sul lungo periodo, l'attività fisica può portare nelle vite dei cittadini. Concretamente, come meglio dettagliato nella sezione 2.1.3. Piano delle azioni positive – ambito III – benessere organizzativo, prevenzione del burn out e azioni di contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing, è rimarcato l'impegno della Città Metropolitana nel miglioramento della salute della comunità integrando gli obiettivi a tutela della stessa nei propri strumenti di programmazione, incentivando la cultura del movimento e l'uso dei mezzi pubblici nell'ambito del recepimento del manifesto "La salute delle città: bene Comune" e l'adesione al programma "Cities for better health".

RESPONSABILE POLITICO	Consigliera Claudia Sereni Consigliera Sara Di Maio Consigliere Nicola Armentano
RESPONSABILE AMMINISTRATIVO	Dott. Otello Cini – Dirigente Provveditorato, gare forniture, turismo, cultura e polizia

STAKEHOLDER e OBIETTIVI DI PERFORMANCE COLLEGATI: di seguito gli stakeholder e gli obiettivi specifici di performance collegati a questo obiettivo di valore pubblico.

STAKEHOLDER	Associazioni competenti nelle diverse materie Cittadini Comuni, sindaci e consiglieri della Città Metropolitana di Firenze Direzioni dell'Ente Enti Competenti in materia Professionisti e relativi ordini Regione Toscana Società partecipate in house Soprintendenze Strutture ricettive Turisti Università
--------------------	--

MISSIONE	PROGRAMMA	DESCRIZIONE OG
05 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	0502 - Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	Tutela e conservazione del patrimonio artistico mobile di Palazzo Medici Riccardi
		Valorizzazione di Palazzo Medici Riccardi e promozione di mostre ed eventi culturali
		Parco Mediceo Pratolino: valorizzazione del patrimonio UNESCO e sviluppo della sostenibilità

INDICATORI: di seguito la tabella degli indicatori scelti per misurare l'impatto delle politiche sul Valore Pubblico.

INDICATORI BES	MISURA	TARGET	CONFRONTO TRA EDIZIONI BES			
			2024 CMFI	2025 CMFI	2025 Toscana	2025 Italia
Densità e rilevanza del patrimonio museale (anche a cielo aperto)	N. per 100 Km ²	↑	11,6	11,6	3,28	1,46
Presenza di biblioteche	N. per 100.000 abitanti	↑	27	26,9	22,4	23,1
Dotazione di risorse del patrimonio culturale	N. per 100 Km ²	↑	126,4	126,5	87,6	78,5
Imprese nel settore culturale e creativo	%	↑	6,4%	6,7%	4,7%	4,7%
Lavoratori nel settore culturale e creativo	%	↑	7,3%	7,6%	6,1%	5,9%
Speranza di vita alla nascita – Totale	Anni	↑	84,7	84,7	84	83,4
Speranza di vita a 65 anni	Anni	↑	22,0	22	21,6	21,2
Tasso standardizzato di mortalità	Per 10mila abitanti	↓	78,3	82,2	86,1	90,4

INDIRIZZO STRATEGICO		
ALLA SCOPERTA DI NUOVI TERRITORI, DELLE RADICI E DEL BENESSERE		
AMBITO DEL VALORE PUBBLICO		
Crescita del patrimonio culturale messo a disposizione dei cittadini, anche in zone meno conosciute, per un miglioramento dell'inclusività e del benessere sociale		
INDICATORI BES	MISURA	ANNO
Densità e rilevanza del patrimonio museale (anche a cielo aperto)	numero di strutture espositive permanenti per 100 km ² (musei, aree archeologiche e monumenti aperti al pubblico), ponderato per il numero dei visitatori	2022
Presenza di biblioteche	numero di biblioteche per 100.000 abitanti	2024
Dotazione di risorse del patrimonio culturale	beni immobili culturali, architettonici e archeologici registrati nel sistema informativo VIR - Vincoli in rete, per 100 km ²	2024
AMBITO DEL VALORE PUBBLICO		
Presenza delle imprese del settore culturale che contribuiscono alla diffusione		
INDICATORI BES	MISURA	ANNO
Imprese nel settore culturale e creativo	percentuale di imprese culturali e creative sul totale delle imprese	2023
Lavoratori nel settore culturale e creativo	percentuale di lavoratori occupati nelle imprese culturali e creative sul totale dei lavoratori	2023
AMBITO DEL VALORE PUBBLICO		
Maggiore diffusione dello sport e di uno stile di vita sano non solo nelle scuole ma tra tutti i cittadini di ogni età, al fine di migliorare il benessere sanitario		
INDICATORI BES	MISURA	ANNO
Speranza di vita alla nascita – Totale	esprime il numero medio di anni che un bambino/a che nasce in un certo anno di calendario può aspettarsi di vivere	Stime 2024
Speranza di vita a 65 anni	esprime il numero medio di anni che una persona di 65 anni può aspettarsi di vivere	Stime 2024
Tasso standardizzato di mortalità	aggiustamento del tasso di mortalità che permette di confrontare popolazioni che hanno distribuzione per età tra loro diverse. Il metodo di standardizzazione diretto per età è quello più utilizzato e consiste nel sommare i tassi che sono calcolati per ogni specifico gruppo di età su una popolazione di struttura standard	2022

LINEE PROGRAMMATICHE: 3. SINERGIE, PROGRAMMAZIONE METROPOLITANA

Nella presente linea programmatica **si superano le funzioni e le competenze attribuite alla Città Metropolitana e si uniscono le sue attività con quelle messe in atto dagli altri enti** posti a monte e valle (Unione Europea, Stato, Regione e Comuni),).

INDIRIZZO STRATEGICO: 8. Uniti verso una nuova Città Metropolitana, INDIRIZZO STRATEGICO: 9. La Città (Metropolitana) del domani e INDIRIZZO STRATEGICO: 10. Oltre il nostro territorio

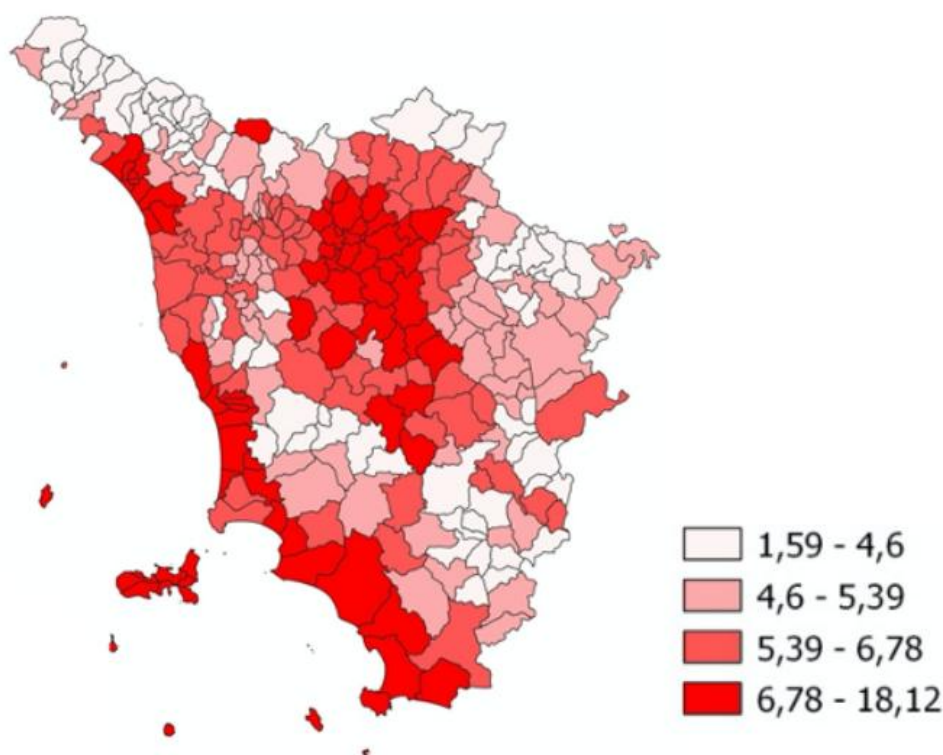
Si è scelto di trattare in termini unitari i tre indirizzi strategici in quanto rappresentano come **il coordinamento delle politiche e delle azioni possa essere in grado di cogliere le opportunità offerte da scenari nazionali e internazionali complessi**. Si deve infatti tener conto che le progettualità di ogni ente possano

trovare la massima realizzazione solo con una pianificazione congiunta, specie quando le risorse disponibili sono limitate.

La **programmazione metropolitana serve a realizzare politiche integrate** del territorio in grado di aumentare il benessere economico, sociale ed ambientale nel medio periodo. Ne consegue che il Valore Pubblico generato **ricade sull'intera popolazione metropolitana (poco meno di un milione di abitanti) e su tutti coloro che frequentano l'area per studio, per lavoro o turismo**. Le politiche hanno un processo di programmazione e di realizzazione complesso, dovuto alla necessità di coordinamento delle idee, di mediazione delle proposte e di unione delle risorse disponibili. Appare evidente, quindi, che **gli effetti positivi dell'azione si osservano nel lungo periodo, spesso superando il mandato politico**.

A differenza dei precedenti indirizzi diventa più complicato definire uno o più indicatori che misurino l'efficacia. **I traguardi conseguiti sono infatti la risultante delle diverse azioni congiunte messe in atto**, anche negli indirizzi presenti nelle altre due linee programmatiche **dai diversi attori**. Allo stesso tempo appare evidente che, se correttamente programmate e realizzate, gli interventi porteranno **un miglioramento del benessere economico dell'intero territorio che cresce in sinergia**. Ne consegue che il Valore Pubblico generato complessivamente dagli indirizzi strategici può essere misurato con indicatori legati al reddito della popolazione e alle pensioni dell'area. Strettamente collegato con l'obiettivo primario che ricolloca al centro dell'azione politica le persone, è l'attuale **disagio abitativo che interessa le città**. La crisi economica, demografica, l'incertezza internazionale e la diffusione di altre modalità di utilizzo degli immobili, anche a fini turistici, ha determinato una domanda superiore all'offerta causando l'aumento dei prezzi per l'acquisto o l'affitto di immobili. Gli ultimi dati disponibili nel *tredicesimo rapporto della condizione abitativa Abitare Toscana 2024* fotografa **una crisi demografica del territorio e una progressiva frammentazione delle reti familiari** che nel passato hanno sempre costituito un supporto decisivo al welfare facendosi carico di alcune funzioni assistenziali. In questi contesti, per alcuni segmenti della popolazione, **l'accesso all'abitazione è reso sempre più complesso**: si è allargata infatti la platea di coloro che non riescono o mostrano enormi difficoltà ad accedere all'abitazione. Il contesto di disagio abitativo è un concetto più ampio: non si limita alla sola difficoltà di affittare o acquistare un immobile, ma anche ai servizi ad esso legato quali, ad esempio, il riscaldamento ma anche all'assenza di servizi nel territorio. Le persone rispondono a queste criticità con **eccessivo indebitamento**, con la **scelta di locali sottodimensionati o allontanandosi dalla città o dal luogo di lavoro**, in caso estremo rinunciano a prendere servizio se non ci sono opportunità abitative in zona. Lo squilibrio tra risorse disponibili e costi legati all'abitare determina **condizioni vulnerabilità fino alla povertà**. L'analisi di *Abitare Toscana 2024* mostra che per acquistare un immobile di 80 mq nelle zone dell'Italia centrale sono oggi necessari 8 annualità di reddito contro le 6,6 di metà degli anni '80, con una dinamica che risente della crescita dei redditi pari al 2% annuo mentre il valore degli immobili è cresciuto del 3%. Se si considera il più realistico scenario in cui solo il 30% del reddito viene dedicato all'acquisto dell'immobile, nelle zone dell'Italia centrale nel 1986 erano necessarie 22 annualità, oggi 27. Situazione ancora peggiore se si considerano solo coloro che hanno meno di 40 anni, per i quali a scenario invariato rispetto a prima, nel 1986 erano necessarie poco meno di 19 annualità, oggi ne servono 31. A tal proposito, di seguito si propone un'elaborazione del rapporto che mostra il reddito necessario per l'acquisto di un'abitazione nei diversi comuni toscani, con l'evidenza di prezzi alti nei contesti urbani e nelle località di villeggiatura. Nel 2020 i prezzi medi al metro quadro si attestavano intorno al 1.600 euro, collocando la Toscana tra le prime quattro realtà del Paese, quasi 500 euro in più della media nazionale.

FIGURA 1.9 ANNUALITÀ DI REDDITO NECESSARIE PER L'ACQUISTO DELL'ABITAZIONE. TOSCANA, 2020



Fonte: elaborazioni su dati Mef, Omi

Figura 50 - Estrapolazione del rapporto Abitare Toscana 2024

Non migliora lo scenario per chi sceglie l'affitto: in Toscana il 22% del reddito serve per coprire questa spesa, più alto rispetto media nazionale. Nel capoluogo fiorentino l'importo medio al metro quadro dei canoni di locazione registrati nel 2023 era pari a 10,7 euro, in crescita del 14% rispetto al 2018.

In tale contesto si inserisce quindi l'**Edilizia Residenziale Pubblica (ERP)**, abitazioni di proprietà pubblica concesse in affitto a persone di disagio. L'attuale disagio abitativo, però, ha dovuto ripensare la logica sociale degli alloggi con una nuova tipologia di **Edilizia Residenziale Sociale o Housing Sociale** che si rivolge alle famiglie nella cosiddetta *zona grigia*, persone con redditi medi per i quali risultano esclusi dal ERP ma che, con gli attuali prezzi di mercato, non riesco ad accedere ad un alloggio.

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Il lavoro e la salute economica sono aspetti importanti che concorrono alla valutazione del benessere. L'analisi del **tasso di disoccupazione** mostra, nella realtà fiorentina, valori più bassi rispetto al contesto nazionale. Pari al **2,7%** le persone in cerca di occupazione sul totale delle corrispondenti forze di lavoro considerando la fascia di età 15-74 anni a livello fiorentino, il valore sale al 4% a livello regionale e al 6,5% a livello nazionale.

La situazione reddituale dei fiorentini si conferma positiva, con un **reddito disponibile pro capite delle famiglie consumatrici pari a 26.194 euro** superiore rispetto al reddito dei toscani (23.494 euro) e a quello degli italiani (22.358 euro). Anche la **retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti** fiorentini, pari a 24.515 è più elevata rispetto a quanto percepito a livello regionale, 22.388 euro, e nazionale, 23.662 euro. L'**importo medio annuo delle pensioni** si attesta intorno ai 16.000 euro per i fiorentini (15.942 euro), più elevato del valore regionale e italiano inferiori a 15.000 euro. Sono quasi 18 su 100 i pensionati fiorentini (17,6%) e toscani (18,0%) che percepiscono una pensione di basso importo, cioè inferiori a 500 euro, a livello nazionale il valore supera il 20% (20,3%).

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Per quanto riguarda l'analisi del contesto interno si è scelto di focalizzarci sulle direzioni tecniche che si stanno impegnando nella realizzazione di opere sul territorio per migliorare la qualità dell'abitare e la vita della popolazione, sfruttando le opportunità offerte dai finanziamenti nazionali e europei. Sono quindi **208 i dipendenti** del Dipartimento Territoriale della Città Metropolitana di Firenze, appartenenti a **sei direzioni e con 17 Elevate Qualificazioni**

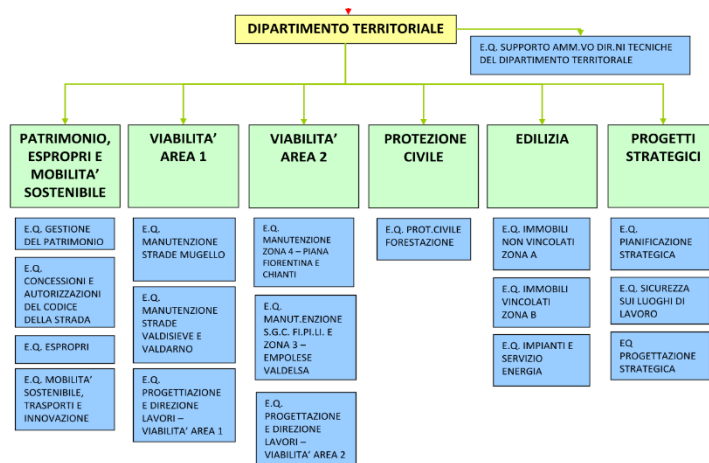
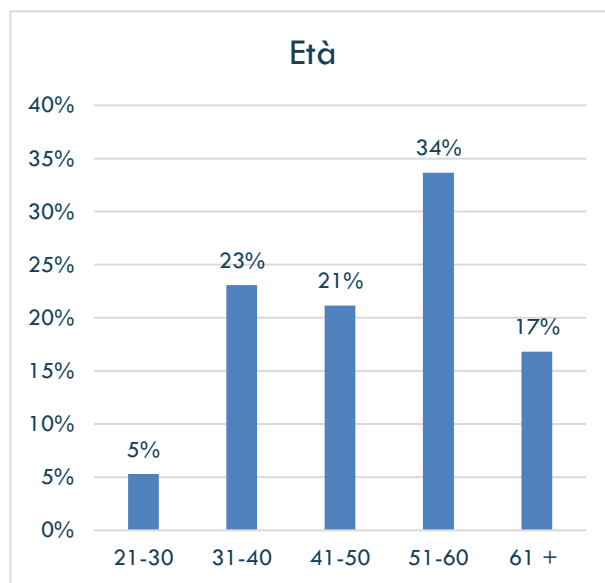
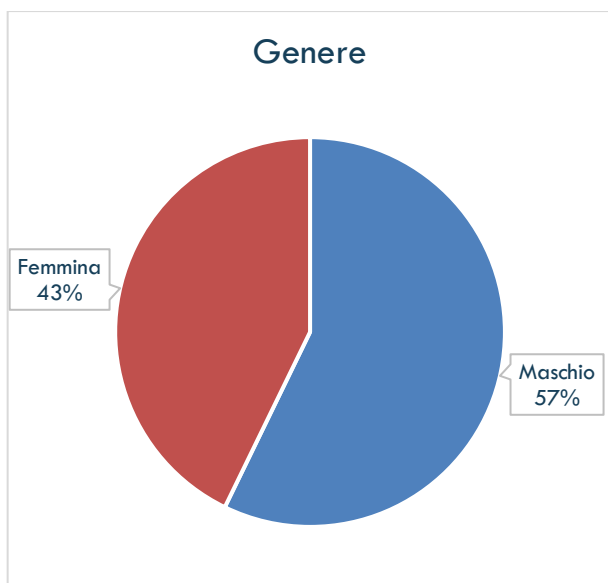


Figura 51 - Struttura della Città Metropolitana di Firenze che si occupa del tema



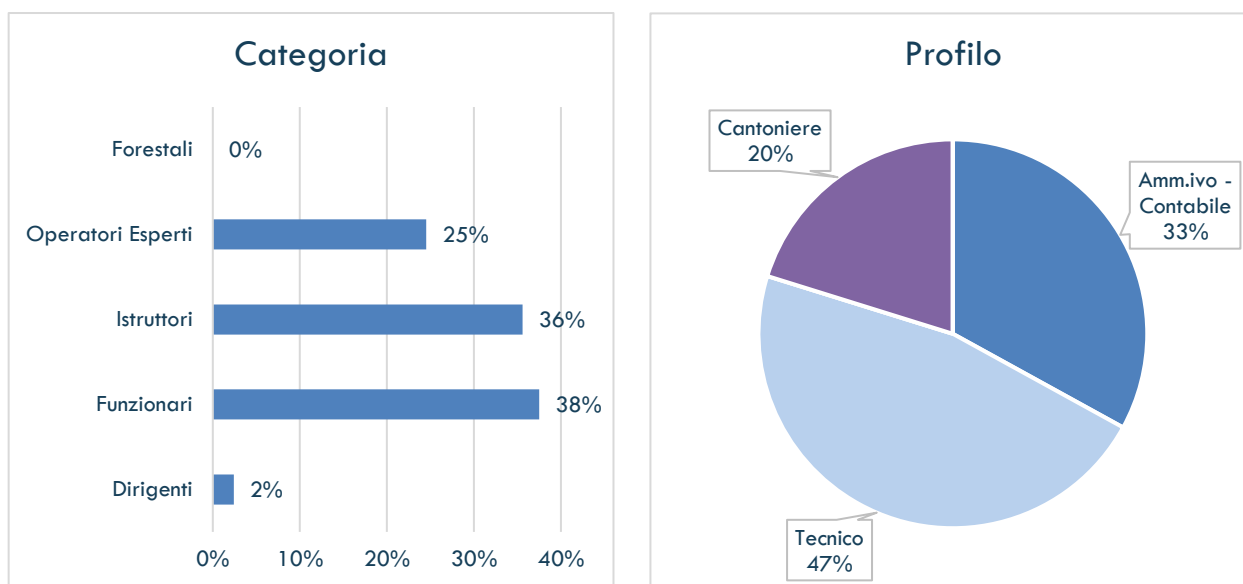


Figura 52 - Analisi del personale che si occupa del tema

OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO: MIGLIORAMENTO DEL CONTESTO ECONOMICO E LAVORATIVO DEL TERRITORIO

In questo obiettivo di valore pubblico rientrano le attività per l'**attuazione del Piano Strategico Metropolitano 2030 "Rinascimento metropolitano"**, un documento di coordinamento con gli altri attori del territorio atto a favorire la partecipazione alla vita sociale e alla fruibilità degli spazi e dei servizi. Nell'ambito delle politiche comuni del territorio trova spazio il **Piano Territoriale Metropolitano (PTM)**, adottato con Deliberazione di Consiglio Metropolitano n. 22 del 17/04/2024. Si tratta di strumento di territorializzazione dei contenuti del Piano Strategico Metropolitano di tipo dialogativo con i comuni e strumento multi-settoriale e multiscale per orientare le molteplici direzioni di cambiamento. Lo scopo è **concepire la programmazione territoriale in un modo nuovo come un processo di costruzione di visioni e azioni di governance coordinate, integrate e dinamiche**. Trovano spazio in questo ambito le politiche di miglioramento e modernizzare dei servizi urbani per i cittadini, per le imprese e per l'intera comunità che insiste sul territorio metropolitano, riducendo i costi e rinnovando il rapporto tra cittadini e istituzioni nella dimensione di una reale partecipazione. In questo indirizzo rientrano **le azioni volte a progettare l'assetto del territorio e le città del domani** seguendo i principi appena illustrati grazie a progetti finanziati con i fondi del **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)**, in particolare nei **Piani Urbani Integrati (PUI)** e nel **Programma Innovativo Nazionale per la Qualità dell'Abitare (PINQuA)** che sono in fase di realizzazione dai singoli Comuni con la supervisione della Città Metropolitana, nel ruolo di cabina di regia e della sua evoluzione **Piano Nazionale Completare al PNRR (PNC)** che ha consolidato le risorse con investimenti estesi fino al 2032. Anche la stessa Città Metropolitana è direttamente coinvolta nella realizzazione di interventi finanziati dal PNC con il recupero e la rigenerazione della **Tenuta di Mondeggi** che potrà essere di nuovo fruibile per la popolazione. Gli interventi in questo ambito **sono volti a creare città più vivibili e fruibili dai cittadini, popolando attivamente il territorio, migliorando il benessere economico e la partecipazione attiva alla vita sociale e politica**. Infine, sono comprese le attività che superano il nostro territorio: le azioni con le quali **promuoviamo la Città Metropolitana di Firenze in Italia e nel mondo** presentando le **opportunità che offre la nostra area, confrontandoci con gli altri enti, cogliendo le possibilità di finanziamento e di investimento, creando reti e alleanze di città**. Lo scopo di tali attività è volto a **migliorare l'azione amministrativa e il benessere economico e la tenuta del sistema sociale**, attirando le opportunità di finanziamento che diano nuova linfa al territorio e al suo contesto produttivo, **grazie anche alla promozione del lavoro di qualità e dell'innovazione**. Rientrano in questa linea, nell'ambito delle funzioni assegnate, gli **interventi a tutela dei lavoratori** per accrescere la sicurezza, ridurre le discriminazioni e dare garanzia sull'occupabilità del territorio, come avviene nella gestione dei tavoli di crisi.

Ne consegue la necessità di progetti complessi diffusi sul territorio, capaci di migliorare il modo di vivere delle persone e offrire lavoro di qualità, intercettando le risorse disponibili. Da qui nasce l'idea di sviluppare un ambizioso progetto di **Housing sociale** con lo scopo di aiutare la popolazione che attualmente si trova nella "fascia grigia, con reddito che non permette di accedere a ERP ma neanche di poter acquistare

un immobile con mezzi propri. L'Housing Sociale dovrebbe essere sviluppato in collaborazione con i comuni del territorio individuando aree funzionali per le famiglie, comode e comunque ben collegate con i luoghi di lavoro, arricchendo gli spazi con servizi per la comunità. Questo progetto si unisce agli altri già avviati che nel corso degli anni hanno intercettato altri bisogni sempre relativi allo sviluppo abitativo e all'aspetto sociale dell'area metropolitana. In questo ambito si ricorda che dare alle persone fragili l'opportunità di avere un'abitazione e offrire un contesto sistemico di servizi, relazioni e spazi pubblici per la cittadinanza grazie al potenziamento di un'accessibilità estesa a tutto il territorio metropolitano, promuovendo un concetto di "residenza inclusiva", sia a livello metropolitano che locale è una delle azioni prevista nella sezione 2.1.5. Accessibilità Progetti nazionali e europei - programma innovativo per la qualità dell'abitare – PIN-QUA (misura 5, componente 2, investimento 2.3).

RESPONSABILE POLITICO	Sindaca Metropolitana e consiglieri delegati ciascuno per le parti di competenza.
RESPONSABILE AMMINISTRATIVO	Ing. Giacomo Parenti – Direttore Generale Ing. Maria Teresa Carosella – Coordinatrice del Dipartimento Territoriale Dott. Rocco Conte – Coordinatore del Dipartimento Finanziario. Tutti i dirigenti tecnici dell'Ente

STAKEHOLDER e OBIETTIVI DI PERFORMANCE COLLEGATI: di seguito gli stakeholder e gli obiettivi specifici di performance collegati a questo obiettivo di valore pubblico.

MISSIONE	PROGRAMMA	DESCRIZIONE OG
08 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	0801 - Urbanistica e assetto del territorio	Stralcio 5 - Strade e Invasi - Tenuta di Mondeggi
		Case Coloniche di Sollicciano e Conte Ranieri - Tenuta di Mondeggi
		PNRR - M5C2I2.2 Rigenerazione territoriale della Tenuta di Mondeggi - Rigenerazione sociale, agricola e produttiva
		INV. 2C3I1.2.1- ex PNRR - M5C2I2.2 Rigenerazione territoriale della Tenuta di Mondeggi - Rigenerazione sociale, agricola e produttiva
		Rendicontazione e Monitoraggio Interventi finanziati con Fondi PNRR
		Attuazione Programma per la Qualità dell'abitare

INDICATORI BES	MISURA	TARGET	CONFRONTO TRA EDIZIONI BES			
			2024 CMFI	2025 CMFI	2025 Toscana	2025 Italia
Reddito disponibile procapite delle famiglie consumatrici	euro	↑	24.721,69	26.194,51	23.494,18	22.358,58
Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti	euro	↑	23.687,24	24.515,36	22.388,02	23.661,83
Importo medio delle pensioni	euro	↑	15.775,37	15.942,02	14.909,26	14.101,92
Pensioni di basso importo	%	↓	17,6%	17,6%	18,0%	20,3%
Tasso di disoccupazione (15-74)	%	↓	7,3%	2,7	4	6,5

INDIRIZZO STRATEGICO		
UNITI VERSO UNA NUOVA CITTÀ METROPOLITANA		
LA CITTÀ (METROPOLITANA) DEL DOMANI		
OLTRE IL NOSTRO TERRITORIO		
AMBITO DEL VALORE PUBBLICO		
Le politiche integrate tra gli enti portano un miglioramento del benessere economico dell'intero territorio, riscontrabile in una crescita degli indicatori macroeconomici		
INDICATORI BES	MISURA	ANNO
Reddito disponibile procapite delle famiglie consumatrici	rapporto tra il totale del reddito disponibile delle famiglie consumatrici ed il numero totale di residenti	2023
Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti	rapporto tra retribuzione totale annua (al lordo Irpef) dei lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo assicurati presso l'INPS e il numero dei lavoratori dipendenti	2023
Importo medio delle pensioni	rapporto tra l'importo complessivo delle pensioni vigenti al 1º gennaio, ovvero quelle che hanno ottenuto il rinnovo del mandato di pagamento e il numero delle pensioni	2025
Pensioni di basso importo	percentuale di pensioni vigenti inferiori a 500 euro sul totale delle pensioni	2025
Gli interventi per favorire la sicurezza, la stabilità, l'innovazione e la qualità nel contesto lavorativo del territorio portano ad una crescita dell'area		
INDICATORI BES	MISURA	ANNO
Tasso di disoccupazione (15-74)	percentuale delle persone in cerca di occupazione sul totale delle corrispondenti forze di lavoro (occupati e persone in cerca di occupazione in età 15-74 anni). Sono persone in cerca di occupazione quanti si trovano in condizione diversa da quella di "occupato" e hanno effettuato almeno un'azione di ricerca di lavoro nel periodo di riferimento e sono disponibili a lavorare.	2024

MONITORAGGIO DEL VALORE PUBBLICO

Fino al 2025 il monitoraggio veniva effettuato solamente sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi specifici presenti in ciascun indirizzo strategico senza la verifica degli impatti generati dagli stessi. Pur continuando a registrare il grado di realizzazione di tali progetti **si è scelto di monitorare annualmente la variazione degli indicatori BES individuati nei diversi obiettivi di valore pubblico**. Allo stesso tempo si inserisce **una nuova rilevazione da effettuarsi a metà mandato** relativa allo stato di avanzamento dei progetti bandiera inseriti nelle linee di mandato 2024-2029, individuati come **rilevanti per l'importanza degli investimenti e per l'impatto generato sulla popolazione**.

Modalità e tempi di realizzazione del monitoraggio

La seguente tabella rappresenta modalità e tempi di realizzazione del monitoraggio del valore pubblico

ELEMENTO	TEMPI	MODALITÀ
INDICATORI BES	Annuale	Si monitora la variazione degli indicatori BES delle Città Metropolitane, come da rapporto annuale pubblicato.
PROGETTI BANDIERA	A metà e a termine mandato	Si monitora lo stato di realizzazione delle progettualità indicate come progetti bandiera. Si utilizzano i dati forniti dalla Direzioni competenti.
OBIETTIVI SPECIFICI	Annuale	Si monitora lo stato di attuazione degli obiettivi specifici afferenti a ciascun indirizzo strategico. Si utilizzano i dati forniti dalla Direzioni competenti.

Progetti bandiera - monitoraggio

I progetti bandiera, composti da opere e servizi, sono monitorati in base ai seguenti stati di attuazione:

ELEMENTO	STATI
SERVIZIO	PROGRAMMAZIONE
	PROGETTAZIONE
	GARA
	ESECUZIONE
	CRE/COLLAUDO
	RIPROGRAMMATO - MOTIVAZIONE
	CANCELLATO - MOTIVAZIONE
	REALIZZATO/TERMINATO/RIPROSTO
OPERE	PROGRAMMAZIONE
	PROGETTAZIONE. STUDIO FATTIBILITÀ TECNICO - ECONOMICA
	PROGETTAZIONE - PROGETTO ESECUTIVO
	ESECUZIONE LAVORI
	CRE/COLLAUDO
	RIPROGRAMMATO - MOTIVAZIONE
	CANCELLATO - MOTIVAZIONE
	CONCLUSO

Nelle **tabelle delle opere** è stato indicato lo stato che si vuole raggiungere al termine del mandato 2024-2029. Per quanto riguarda i **progetti** essi dovranno essere realizzati nell'arco del mandato ed, eventualmente, essere riproposti stabilmente.

Progetti bandiera - Persone al centro

SCUOLE	OPERE
Realizzazione Nuovo Polo scolastico Meucci-Galilei	
Realizzazione Nuovo Edificio Scolastico in Via Raffaello Sanzio (Empoli)	
Realizzazione Nuovo plesso Istituto alberghiero Saffi	
Realizzazione Nuova costruzione edificio scolastico San Salvi	
Realizzazione Riqualificazione del Liceo Artistico di Porta Romana	
Realizzazione Riqualificazione Liceo Rodolico Succursale	
Realizzazione Nuova Palestra dell'Istituto Agrario a Firenze	
Realizzazione Riqualificazione Istituto Tecnico Ferraris	
Realizzazione Nuovo Istituto Virgilio a Empoli	
Realizzazione Rifacimento facciate Liceo Castelnovo a Firenze	
Adeguamento sismico degli Istituti:	
Realizzazione Adeguamento sismico dell'Istituto Artistico di Porta Romana a Firenze	
Realizzazione Adeguamento sismico dell'Istituto Buontalenti (sede) a Firenze	
Realizzazione Adeguamento sismico dell'Istituto Professionale Cellini	
Realizzazione Adeguamento sismico dell'ISA Ceramica a Sesto Fiorentino	
Realizzazione Adeguamento sismico dell'Istituto Volta Gobetti a Bagno a Ripoli	
Realizzazione Adeguamento sismico dell'Istituto Tecnico Peano a Firenze	
Progettazione Adeguamento sismico dell'Istituto Buontalenti (succursale) a Firenze	
Realizzazione Nuovo polo scolastico a Campi Bisenzio	
Realizzazione Antincendio per Istituto Fermi	
Progettazione della nuova scuola nel centro di Firenze	

MOBILITÀ SOSTENIBILE PISTE CICLABILI

OPERE

Pista ciclabile Signa-Montelupo
Realizzazione Ciclovía del Sole
Realizzazione Completamento superstrada ciclabile Firenze-Prato (lotti 3, 4, 5 e 6)
Realizzazione Pista ciclabile Firenze Rosano (tratto della Ciclovía dell'Arno)
Realizzazione Pista ciclabile Scandicci Lastra a Signa (tratto Ciclovía dell'Arno)

VIABILITÀ

OPERE

Strada regionale 429
Realizzazione VARIANTE DI GRASSINA (in parte già realizzato)
Completamento Variante di Grassina (lotti 1 e 2)
Altre Varianti ai Centri abitati – Nuovi tracciati stradali
Variante sulla SP1 all'abitato di Troghi, Rignano
Collegamento tra la SP87 e la SR69 in località Matassino, Reggello
Realizzazione completamento terzo lotto Circonvallazione San Casciano in Val di Pesa - variante SP12
Manutenzione straordinaria ponti, di cui:
Messa in sicurezza SP87 km 0+700 Ponte sull'Arno a Matassino a Figline e Incisa Valdarno
Manutenzione straordinaria SP41 km 15+700 Ponte sulla Sieve a Dicomano
Manutenzione straordinaria SP87 km 1+300 Ponte a Matassino a Figline e Incisa Valdarno
Manutenzione straordinaria SP551 km 2+000 Ponte sulla Sieve a Scarperia e San Piero
Manutenzione straordinaria del ponte sulla SR302 al Km 44+100, Borgo San Lorenzo
Manutenzione straordinaria e adeguamento del ponte sulla SR302 al Km 29+430 sul Fiume Sieve a Borgo San Lorenzo
Realizzazione intervento di adeguamento SP93 al Km 9+092 – ponte sul torrente Virginio in loc. Fornacette, tra Montespertoli e San Casciano Val di Pesa
Realizzazione intervento di adeguamento SP64 km 7+700 – ponte alla Steccaia sul fiume Elsa, tra Certaldo e Badia a Elmi
Realizzazione intervento di adeguamento SP106 km 7+145 - Ponte Montelupo tra Capraia e Montelupo F.no
Realizzazione intervento di adeguamento SP1 Km 18+750 – ponte in loc. Scolivigne, Bagno a Ripoli
Realizzazione intervento di adeguamento SR2 km 270+500 – ponte sul fiume Pesa in loc. Sambuca, tra Barberino Tavarnelle e San Casciano Val di Pesa
Progettazione dell'intervento di adeguamento del ponte sul Fiume Sieve sulla SP551 Km 2+000 sul Fiume Sieve a Scarperia San Piero
Messa in sicurezza e realizzazione intersezioni
Messa in sicurezza intersezione tra la SS67 e la SP91, Rufina
Messa in sicurezza intersezione sulla SR302, loc. Sant'Adriano, Marradi
Realizzazione nuova intersezione con rotatoria SP131 di Bilancino (km 3+300) con SP8 a Barberino
Realizzazione nuova intersezione a rotatoria tra SP15, SP60 ed SP 61 in loc. Le Vedute, Fucecchio
Realizzazione nuova intersezione a rotatoria tra SP64 e SP1 senese, in riva sinistra del fiume Elsa in loc. Badia a Elmi, Certaldo
Realizzazione rotatoria tra SP503 e SP 42, in località Palagio, Scarperia e San Piero
Progettazione della realizzazione nuova intersezione a rotatoria tra SP84 e SS67 in loc. Le Sieci, Pontassieve
Messa in sicurezza tratti stradali, scarpate e pertinenze
Intervento di messa in sicurezza su SP477 km 13+000-16+000 - Barriere
Frana su SP 41 Km 10+500, Vicchio
Frana su SP 86 Km 13+100, in località Tosi, Reggello
Frana su SP91 Km 9+800, in località Pomino, Rufina

Frana su SP610 Km 74+000, loc. Bruscaia, Firenzuola
Costruzione nuovo ponte a Vicchio (inserito nel PUMS)

SERVIZI

SCUOLE

Progetto Tutti a Scuola - per l'inclusione di tutti gli studenti
Progetto Viaggi della Memoria e Resistenza - per non ripetere gli stessi errori
Progetto Cittadini del domani - per imparare a essere buoni cittadini del domani

MOBILITÀ SOSTENIBILE

Progetto BonusBack TPL - per promuovere la mobilità pubblica tra i nostri ragazzi

SICUREZZA

Progetto Parchi e giardini sicuri - per il controllo degli ungulati del nostro territorio

SOCIALE

Progetto "Noi ci siamo" - contro ogni forma di violenza
Progetto "VIVALAVORO" - per l'inserimento delle persone fragili nel mondo del lavoro
Progetto "Insieme" - per attività di sensibilizzazione e di sostegno alla parità di genere, anche a supporto della redazione dello strumento del Bilancio di Genere in collaborazione con UNIFI

Progetti bandiera - Protagonisti di sfide complesse

BUONA AMMINISTRAZIONE IMMOBILI

OPERE

Recupero ex monastero Sant'Orsola
PALAZZO MEDICI RICCARDI a Firenze (in parte già realizzato)
Completamento Palazzo Medici Riccardi a Firenze, di cui:
 restauro conservativo del Cortile di Michelozzo
 rifunzionalizzazione del percorso museale
PARCO MEDICEO DI PRATOLINO a Vaglia, di cui:
 percorso delle acque
 rifunzionalizzazione del Parco
 realizzazione parcheggio/rotonda
Demolizione e ricostruzione del Centro Operativo di Protezione Civile La Chiusa a Calenzano

SERVIZI

INNOVAZIONE E TRANSIZIONE DIGITALE

Progetto Digitalizzazione alla portata di tutti – per una nuova amministrazione più digitale e più vicina ai cittadini (finanziato PNRR)

AMBIENTE

Progetto Interventi di riforestazione urbana, periurbana e metropolitana - per l'impianto di 35.000 alberi in 9 comuni (fondi PNRR M2C4I3.1)

CULTURA, SPORT E TURISMO

Progetto Riscopriamo il nostro patrimonio – per riscoprire il nostro patrimonio, dargli nuova vita ed una maggiore accessibilità, affinché la cultura sia vicina ai cittadini

Progetto Alla scoperta di nuovi territori – per un turismo più consapevole che non si concentri solamente nelle grandi città ma voglia andare alla scoperta del territorio

Progetto Sport per la salute e l'inclusione – perché un sempre maggior numero di cittadini, di ogni età, si avvicini allo sport e ai suoi benefici

Progetti bandiera Sinergie, programmazione metropolitana

PIANI INTEGRATI URBANI (PUI)

OPERE

Rigenerazione territoriale della Tenuta di MONDEGGI¹

¹ Gli altri progetti sono realizzati direttamente dai Comuni

2.1.3 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

PREMESSA

Finalità del piano

Ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", le Pubbliche Amministrazioni devono redigere un Piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità. Le misure previste sono volte a:

- Eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro ambito;
- Rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza;
- Rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne (o altre categorie soggette a disparità di trattamento);
- Promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate;
- Favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi;
- Garantire il monitoraggio dell'evoluzione interna dell'organizzazione del lavoro e della formazione, quale strumento per favorire il benessere lavorativo e organizzativo.

Riferimenti normativi

- Direttiva n. 4/2011 Linee guida sul funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".
- Direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".
- Decreto Legislativo n. 165/2001 e contrattazione collettiva (in particolare CCNL 16/11/2022).
- Decreto Legislativo n. 198 del 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".
- D.L. 09/06/2021, n. 80, convertito dalla Legge 06/08/2021, n. 113.
- D.L. 30/04/2022, n. 36, convertito dalla Legge 29/06/2022, n. 79.
- D.M. 132 del 30/06/2022.

Ambito di applicazione del P.A.P.

Il presente Piano si applica al personale della Città Metropolitana di Firenze.

Obiettivo strategico: Azioni Positive (estratto D.U.P. - 0110/0016)

"L'insieme delle attività relative alla gestione delle Risorse Umane vengono pianificate annualmente in ottica integrata nel PIAO, con correlati indicatori e strumenti di monitoraggio. Più specificatamente, le sezioni di competenza della scrivente Direzione sono quelle relative alle Azioni Positive (par. 2.1.3 (...))"

FIGURE DI GARANZIA

Comitato unico di garanzia

All'interno della Città Metropolitana di Firenze il C.U.G. è stato costituito con Atto del Direttore Generale n. 469 del 19/02/2025 e integrato con i componenti della parte sindacale con atto n. 544 del 28/02/2025. I componenti del CUG rimangono in carica 4 anni e possono essere rinnovati una sola volta.

Ruolo:

- il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in stretta collaborazione con la Consigliera provinciale di parità. Il CUG si occupa dell'avvio di iniziative e della formulazione di proposte di azioni positive nei temi di competenza quali la parità, il contrasto a tutte le forme di discriminazione, la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro, l'assistenza ai dipendenti oggetto di molestie sessuali o di *stalking*, le pari opportunità effettive nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale.

Consigliera di Parità

Con decreto del Sindaco Metropolitano n. 4 del 17/02/2025, la Città Metropolitana di Firenze ha designato la nuova Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Firenze (in corso di convalida di nomina da parte del ministero).

Ruolo:

- la missione della Consigliera di parità è quella di favorire l'occupazione femminile, realizzare l'uguaglianza tra uomo e donna, controllare l'attivazione dei principi di pari opportunità e di non discriminazione nei contesti lavorativi.

Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità

Con Atto del Direttore Generale n. 2041 del 24/08/2022, il Dirigente della Direzione Risorse Umane e Organizzazione (dal 01/01/2026 cambio di denominazione della Direzione in Risorse Umane e Formazione) Dott. Andrea Pelacchi è stato nominato Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità della Città Metropolitana di Firenze. Il Responsabile dei processi di inserimento ha il compito di svolgere le seguenti funzioni (art. 39ter D.Lgs. 165/2001):

- curare i rapporti con il Centro per l'impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, nonché con i servizi territoriali per l'inserimento mirato;
- predisporre, sentito il medico competente della propria Amministrazione ed eventualmente il Comitato tecnico di cui alla L. n. 68/1999, gli accorgimenti organizzativi e proporre, ove necessario, le soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro delle persone con disabilità;
- verificare l'attuazione del processo di inserimento, recependo e segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione.

Referente della Sezione accessibilità del PIAO

Con Atto del Direttore Generale n. 1345 del 28/05/2024 il Dirigente della Direzione Risorse Umane e Organizzazione (anche Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità) è stato nominato Referente della Sezione accessibilità del PIAO di cui all'art. 3 del D.lgs. 222/2023.

Ruolo:

- proporre obiettivi programmatici e strategici, definire modalità e azioni specifiche e garantire un approccio organizzato e mirato per raggiungere la piena accessibilità fisica e digitale di tutti i portatori di interesse, con particolare attenzione alle persone con più di 65 anni e con disabilità.

LA CITTÀ METROPOLITANA DI FIRENZE: UNA FOTOGRAFIA DI GENERE

Le componenti di genere, maschile e femminile, sono equamente rappresentate all'interno della forza lavoro dei dipendenti di ruolo della Città Metropolitana di Firenze con un totale a ruolo di 217 uomini e 227 donne. La componente femminile è prevalente in tutte le aree ad eccezione di quella degli operatori/operatori esperti (v. Tabella 2Tabella 1), all'interno della quale sono inclusi profili operativi legati al controllo e alla sicurezza del territorio che creano un'apparente disparità di genere, costituendo mansioni ancora oggi a forte vocazione maschile. Si tratta quindi di uno squilibrio fisiologicamente ad oggi non

modificabile, oltretutto rafforzato se si aggiungono, nell'ambito delle funzioni di controllo del territorio, anche 14 operai forestali di sesso maschile in amministrazione diretta che appartengono a comparto privatistico e che non figurano nella tabella esposta.

Situazione variata rispetto al precedente piano è quella che si osserva tra le figure apicali nell'ambito delle Elevate Qualificazioni (E.Q.) dove le donne rappresentano il 56% e gli uomini il 44%, ribaltando l'andamento degli anni precedenti dove gli uomini E.Q. rappresentavano il 65% delle posizioni in organico. Per quanto riguarda invece la situazione della Dirigenza la componente maschile predomina, rappresentando l'87% dei posti ricoperti (v. Tabella 3).

Tab. 1 - COMPARTO* Dati al 31.12.2025					Tab. 2 - FIGURE APICALI Dati al 31.12.2025				
UOMINI		DONNE			UOMINI		DONNE		
ruoli	t.d.	ruoli	t.d.		ruoli	t.d.	ruoli	t.d.	
Funzionari	54	2	99	1	Dirigenti D.O.	7	-	1	-
Istruttori	86	1	107	1	Direttore Gen.	-	1	-	-
Op. Esperti	76	-	21	-	Segretaria Gen.	-	-	-	1
Operatori	1	-	-	-	Elevate Qualif.	15	-	19	-
TOTALI per genere		220		229	TOTALI per genere		23		21

Tabella 2 - Personale comparto

Tabella 3 - Figure apicali

*Nei conteggi di cui alla Tabella 2 non sono compresi i forestali, il personale in convenzione e i comandi in entrata; sono invece ricomprese anche le Elevate Qualificazioni di cui alla Tabella 3.

AMBITO I – POLITICHE DI CONCILIAZIONE

Orario flessibile

Risorse finanziarie dedicate	➡	Non sono necessari finanziamenti specifici
A chi è rivolto	➡	A tutti i dipendenti dell'Ente.

Anche per il triennio 2026-28, verranno confermati tutti gli strumenti di flessibilità oraria che mirano a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. L'orario flessibile prevede, in particolare:

1. La possibilità di modulare la prestazione lavorativa con orario unico giornaliero pari a 7 ore e 12 minuti, per 5 gg a settimana.
2. L'entrata e l'uscita flessibile (oltre alla flessibilità oraria della pausa pranzo durante i giorni lunghi).
3. L'istituto del Plus/Minus e il meccanismo dei recuperi.

Ambito I politiche di conciliazione Orario flessibile	CONSUNTIVO 2025	PROGRAMMAZIONE 2026-2028
ORARIO UNICO GIORNALIERO	Viene offerta ai lavoratori e alle lavoratrici la possibilità di fruire dell'orario unico giornaliero di 7 ore e 12 minuti. Al 31/12/2025 fruivano dell'orario unico giornaliero 1 uomo e 3 donne.	AZIONE CONFERMATA
ENTRATA E USCITA FLESSIBILE	Nel 2025 è stata mantenuta la flessibilità oraria come da DPCM ottobre 2020 e circolare attuativa interna del 30/10/2020 (prot. n. 2614): • giorni corti: entrata dalle 7:30 alle 9:30 e uscita dalle 13:30 alle 15:30;	AZIONE CONFERMATA

	• giorni lunghi: entrata dalle 7:30 alle 9.30, orario del pranzo dalle 13:00 alle 15:00 e uscita dalle 17:00 alle 19:00.	
PLUS/MINUS E RECUPERI	È stato inoltre mantenuto, per tutta l'annualità 2025, il meccanismo di conguaglio delle eccedenze e delle mancanze orarie (cd. plus/minus) che, se attinente alle fasce orarie flessibilità, non necessita di giustificazione da parte del lavoratore o autorizzazione da parte del dirigente/responsabile.	AZIONE CONFERMATA

Permessi Legge 104/1992

Risorse finanziarie dedicate	➡	Non sono necessari finanziamenti specifici
A chi è rivolto	➡	A tutti i dipendenti dell'Ente.

Altrettanto rilevante, in relazione alle esigenze di conciliazione tra vita privata e attività lavorativa, è la Legge 104/1992, che prevede il diritto all'astensione retribuita dal lavoro, fruibile sia su base giornaliera sia oraria, a favore dei lavoratori con disabilità e di coloro che prestano assistenza a familiari in gravi condizioni di salute.

<i>Ambito I politiche di conciliazione Permessi 104</i>	CONSUNTIVO 2025	PROGRAMMAZIONE 2026-2028
PERMESSI 104	I permessi previsti dalla L. 104 risultano operativi all'interno dell'Ente dal 2017, in virtù di una specifica regolamentazione interna. Alla data del 31/12/2025, la loro fruizione per l'assistenza a familiari evidenzia una prevalenza femminile, con 33 donne rispetto a 16 uomini; si registra invece un'inversione della predominanza di genere nell'utilizzo dei permessi 104 per invalidità personale, con 4 uomini a fronte di 1 donna.	AZIONE CONFERMATA

Lavoro a distanza (lavoro agile e lavoro da remoto)

Risorse finanziarie dedicate	➡	Non sono necessari finanziamenti specifici
A chi è rivolto	➡	A tutti i dipendenti dell'Ente.

Il lavoro a distanza (nelle forme del lavoro agile e del lavoro da remoto) è un istituto che favorisce il benessere dei lavoratori, se compatibile con la mansione e se supportato da un progetto che ne definisca in modo chiaro gli obiettivi da perseguire ed i relativi indicatori di risultato. La possibilità di svolgere il lavoro in modalità agile viene garantita ai dipendenti della Città Metropolitana secondo le modalità e con gli strumenti previsti dal Piano Operativo Lavoro Agile - P.O.L.A. introdotto dalla legge 17/07/2020 e che dal 2023 diviene parte integrante del P.I.A.O.

<i>Ambito I politiche di conciliazione Lavoro a distanza</i>	CONSUNTIVO 2025	PROGRAMMAZIONE 2026-2028
LAVORO AGILE	Con A.S.M. n. 18 del 10 maggio 2023 è stata aggiornata la sezione 3.2, "Organizzazione del	AZIONE CONFERMATA

	lavoro agile”, mediante l’approvazione del “Regolamento per l’applicazione del lavoro a distanza nella Città Metropolitana di Firenze”. Nel corso del 2025, circa il 50% dei dipendenti risulta titolare di un accordo individuale di lavoro agile, sottoscritto con il proprio dirigente. In conformità a quanto previsto dal Regolamento, ciascun accordo è corredato da uno specifico progetto individuale, nel quale sono definiti in modo puntuale gli obiettivi della prestazione e i relativi indicatori di risultato.	
LAVORO DA REMOTO	Il medesimo Regolamento contiene una Sezione dedicata al lavoro da remoto; ad oggi, non vi sono lavoratori o lavoratrici che ne abbiano fatto richiesta.	AZIONE CONFERMATA

Possibilità di trasformazione contratto part-time

Risorse finanziarie dedicate		Non sono necessari finanziamenti specifici
A chi è rivolto		A tutti i dipendenti dell’Ente.

Anche la possibilità di richiedere, in funzione delle esigenze personali, la trasformazione del contratto individuale di lavoro da full time a part time (o viceversa) rappresenta uno strumento di facilitazione rispetto alla conciliazione della vita lavorativa e gli impegni familiari.

<i>Ambito I politiche di conciliazione Part-time</i>	CONSUNTIVO 2025	PROGRAMMAZIONE 2026-2028
POSSIBILITÀ DI TRASFORMAZIONE CONTRATTO PART-TIME	Al 31/12/2025 i dipendenti con contratto part-time erano 36, di cui 21 donne e 15 uomini. Il genere maschile risulta prevalente nei part-time pari o inferiori alle 18 ore, che consentono ai sensi di legge lo svolgimento della libera professione. Anche quest’anno l’Amministrazione ha favorito la massima flessibilità nelle tipologie di part-time consentite: nel 2025, in particolare, sono state ricevute e accolte 4 richieste di trasformazione/modifica.	AZIONE CONFERMATA

Asilo- nido

Risorse finanziarie dedicate		Non sono necessari finanziamenti specifici
A chi è rivolto		Neogenitori dipendenti dell’Ente

Il Nido d’Infanzia Aziendale della Città Metropolitana di Firenze “Il Piccolo Principe” con sede in via Cavour n° 9 è nato nel 2008 da un progetto educativo dell’ex Provincia di Firenze; gestito in forma diretta dall’Amministrazione provinciale fino al 2012, è poi passato alla gestione del Comune di Firenze, mediante stipula di apposita convenzione. Attualmente “Il Piccolo Principe” ospita 20 bambini tra i 12 e i 36 mesi, con orario di apertura dalle ore 7:30 alle 16:30. La convenzione (attiva per l’anno 2026 e in corso di

rinnovo per un ulteriore biennio) prevede fino a 4 posti riservati ai figli dei dipendenti della Città Metropolitana.

<i>Ambito I politiche di conciliazione Asilo- nido</i>	CONSUNTIVO 2025	PROGRAMMAZIONE 2026-2028
ASILO- NIDO	La suddetta convenzione è attiva.	AZIONE CONFERMATA (CONVENZIONE ATTIVA PER L'ANNO 2026 - IN CORSO DI RINNOVO PER UN ULTERIORE BIENNIO)

AMBITO II – SVILUPPO DELLA PROFESSIONALITÀ

Adesione al progetto “La gestione strategica delle risorse umane per creare valore pubblico” PNRR Missione 1 Componente 1 Riforma 2.3: “Competenze e carriere” - Sub riforma 2.3.1 “Riforma del mercato del lavoro della PA”

Il Dipartimento della funzione pubblica – in collaborazione con INVITALIA - ha avviato, nell'annualità 2023, un'ambiziosa iniziativa progettuale volta ad introdurre e diffondere nel settore pubblico un sistema innovativo per la gestione delle risorse umane, basato su modelli di competenze, in grado di:

- supportare ogni Ente nel collegare la pianificazione strategica all'individuazione dei profili professionali e competenze necessari al migliore e più efficace raggiungimento degli obiettivi di valore pubblico;
- favorire l'evoluzione del mercato del lavoro e lo sviluppo di carriera nel settore pubblico (favorire la mobilità orizzontale ed integrarsi con i sistemi e gli strumenti per la mobilità verticale);
- adattarsi all'ampia eterogeneità delle amministrazioni appartenenti ai diversi comparti del settore pubblico.

Tale iniziativa, prevista dalla Sub-riforma 2.3.1 “Riforma del mercato del lavoro della PA” nell'ambito della Missione 1 Componente 1 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, segue un percorso strutturato in fasi ed ispirato ad una logica di progettazione e sperimentazione partecipata, attraverso la realizzazione di un insieme di attività di studio, ricerca, sperimentazione e affiancamento orientate a definire ed implementare:

- ▶ una cornice di riferimento (framework) cui le Amministrazioni pubbliche sono chiamate ad aderire → **MODELLO RIVA** (modello di “Human Resources Management Competency Based”)
- ▶ un kit di strumenti e di modelli (banca dati dei sistemi professionali, library di competenze) messi a disposizione delle stesse amministrazioni pubbliche aderenti → **PIATTAFORMA MINERVA**

La nostra Amministrazione rientra tra quelle che il Dipartimento della funzione pubblica ha individuato quali destinatarie dell'intervento, e può quindi usufruire con largo anticipo di un kit di strumenti e di modelli innovativi in fase di sperimentazione (in un contesto di accompagnamento dedicato).

Risorse finanziarie dedicate		Non sono necessari finanziamenti specifici
A chi è rivolto		Dato il carattere sperimentale dell'iniziativa, per il momento essa è circoscritta ai dipendenti della Direzione del personale

<i>Ambito II</i> Sviluppo professionalità “La gestione strategica delle risorse umane per creare valore pubblico”	CONSUNTIVO 2025	PROGRAMMAZIONE 2026-2028
NUOVI PROFILI PROFESSIONALI	Con ASM n. 19/2024, l'Amministrazione ha rinnovato i Profili professionali della Città Metropolitana di Firenze (elenco, declaratorie e requisiti per l'accesso dall'esterno), un documento che ha anche individuato delle ulteriori famiglie professionali, nell'ottica di delineare in modo accurato il set di competenze trasversali e di settore che meglio rispondono ai vari ambiti operativi dell'Ente e del personale che vi opera. L'efficacia dei Profili professionali di cui all'ASM 19/2024 decorre dal 1° gennaio 2025 così come disposto con A.D. n. 3246/2024.	AZIONE CONFERMATA (PROFILI IN VIGORE)
CONOSCENZA DEL MODELLO “RIVA” E SPERIMENTAZIONE CON PIANO DI INTERVENTO PERSONALIZZATO (P.I.P.)	Il Sistema Professionale adottato dalla Città Metropolitana ha un'articolazione per competenze che rientra in un quadro di sostanziale similitudine con il modello “RIVA” proposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica nell'ambito del progetto “La gestione strategica delle risorse umane per creare valore pubblico”; tuttavia le modalità di classificazione presentano alcuni elementi di diversità che saranno oggetto di approfondimento grazie alla sottoscrizione congiunta di un PIANO DI INTERVENTO PERSONALIZZATO (P.I.P.) avvenuta tra la Metrocittà e INVITALIA in data 28/10/2025 (rif. prot. 52223/2025). Il P.I.P. prevede in particolare: - una specializzazione dell'attuale modello attraverso l'incremento delle competenze attualmente catalogate che tenga conto delle diverse tipologie previste da RIVA: comportamentali, tecnico professionali e specialistiche; - una riscrittura sperimentale di alcuni profili al fine di valutare l'applicabilità ed i benefici indotti dal modello RIVA; - un'azione di “empowerment” delle diverse articolazioni organizzative della CM con particolare riferimento ai ruoli dirigenziali, quali attori del processo gestionale dei collaboratori secondo il nuovo modello “competency based”.	AZIONE CONFERMATA COLLABORAZIONE CON INVITALIA ↓ ATTIVITÀ DI ACCOMPAGNAMENTO E P.I.P. GENNAIO-LUGLIO 2026
PIATTAFORMA MINERVA	Come accennato in premessa, la Piattaforma MINERVA è una banca dati dei sistemi professionali, concepita per aiutare le Amministrazioni pubbliche nella pianificazione dei fabbisogni di personale a partire dall'analisi delle competenze possedute dai dipendenti (assessment), di quelle da acquisire con percorsi di formazione/aggiornamento e/o di ulteriori competenze da reclutare all'esterno. L'accesso alla piattaforma Minerva è	AZIONE CONFERMATA

	riservato alle Amministrazioni Pubbliche che hanno aderito al Progetto “La gestione strategica delle risorse umane per creare valore pubblico”. In data 12/12/2025, la nostra Amministrazione ha completato il processo di registrazione e accredito alla piattaforma, così da poter visualizzare le library delle competenze e i contenuti informativi prodotti nell'ambito della sperimentazione avviata con il progetto RIVA.	
--	--	--

Sviluppo delle competenze

Risorse finanziarie dedicate		Stanzamenti annuali dedicati alla formazione
A chi è rivolto		A tutti i dipendenti dell'Ente.

In linea con il citato modello di gestione delle risorse umane competency-based (modello RIVA), i percorsi di formazione e aggiornamento professionale si legano al rafforzamento delle competenze del personale dipendente, in un'ottica di sviluppo della professionalità individuale e risposta alle necessità dell'Ente. In linea con il Modello RIVA, facciamo riferimento a:

- **COMPETENZE PROFESSIONALI:** Conoscenze necessarie per presidiare i contenuti lavorativi afferenti lo scopo organizzativo e le responsabilità afferenti la **famiglia professionale** cui il dipendente appartiene;
- **COMPETENZE COMPORTAMENTALI:** Comportamenti necessari per meglio svolgere i contenuti lavorativi afferenti il **profilo professionale** posseduto;
- **COMPETENZE SPECIALISTICHE:** Capacità tecniche specialistiche necessarie per presidiare i contenuti afferenti lo specifico **ambito di ruolo** svolto all'interno dell'Amministrazione.

L'azione di sviluppo delle competenze passa attraverso alcune azioni specifiche:

1. Un'attenta lettura dei bisogni formativi del personale dipendente (assessment);
2. Una mirata pianificazione dei percorsi formativi legata alla lettura operata;
3. Una puntuale rendicontazione della formazione erogata.

<i>Ambito II</i> Sviluppo professionalità Sviluppo delle competenze	CONSUNTIVO 2025	PROGRAMMAZIONE 2026-2028
LETTURA DEI BISOGNI FORMATIVI DEL PERSONALE DIPENDENTE (ASSESSMENT)	Anche nel 2025, la lettura dei bisogni formativi è stata operata nell'ambito della valutazione annuale della performance del personale, che indaga su vari aspetti, tra i quali: “la preparazione in relazione alle attività lavorative espletate e la padronanza della competenza tecnica acquisita”; “l'aggiornamento continuo anche tramite l'autoformazione”. L'adesione al modello RIVA fornirà ulteriori strumenti di auto ed etero valutazione sulle competenze possedute e da acquisire, nell'ambito dell'attività di Assessment che l'Amministrazione condurrà su alcuni dipendenti legati ai profili professionali oggetto di riscrittura sperimentale.	AZIONE CONFERMATA COLLABORAZIONE CON INVITALIA ↓ RISCRITTURA SPERIMENTALE DI ALCUNI PROFILI PROFESSIONALI E ASSESSMENT DELLE COMPETENZE GENNAIO-LUGLIO 2026

PIANIFICAZIONE DEI PERCORSI FORMATIVI	L'amministrazione ha provveduto alla stesura del Piano formativo, quale allegato al presente P.I.A.O. 2026-2028.	AZIONE CONFERMATA (PIANO FORMATIVO)
BANCA DATI E REPORT DI ANALISI A CADENZA ANNUALE	È attiva una banca dati sulla formazione svolta dal personale dipendente. L'investimento in formazione nel 2025 è stato significativo, con la pianificazione, organizzazione ed erogazione di oltre 300 corsi di aggiornamento professionale, per un monte ore complessivo di oltre 5.000 ore e più di 1.000 discenti. La modalità di fruizione prevalente continua ad essere <i>on line</i> , sia in diretta <i>webinar</i> che registrazione <i>e-learning</i> . Riprendono comunque i corsi <i>on site</i> .	AZIONE CONFERMATA

Fruizione piattaforma gratuita Syllabus

Già dall'anno 2024, la Città Metropolitana di Firenze è regolarmente accreditata su "Syllabus", la piattaforma e-learning realizzata dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con i finanziamenti dell'Unione Europea (www.syllabus.gov.it). L'adesione consegue a quanto previsto dalla Direttiva sulla formazione del Ministro per la pubblica amministrazione P. Zangrillo (rif. Direttiva "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza"). Il portale "Syllabus" offre ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi.

<i>Ambito II Sviluppo professionalità Syllabus</i>	CONSUNTIVO 2025	PROGRAMMAZIONE 2026-2028
FRUIZIONE PIATTAFORMA GRATUITA SYLLABUS	Come anticipato in premessa, nel corso del 2024 la Città Metropolitana di Firenze è stata accreditata sulla piattaforma "Syllabus". Inoltre, la Direzione del personale ha provveduto ad iscrivere tutti i dipendenti sul portale in qualità di discenti e ad abilitare i Responsabili E.Q. e i Dirigenti in qualità di amministratori. L'azione comporta una costante attività di aggiornamento degli elenchi degli iscritti per permettere anche i nuovi assunti di fruire dei percorsi formativi proposti. A fine anno 2025, sono 320 i dipendenti dell'Amministrazione ad aver completato l'iter di registrazione su Syllabus e oltre 300 i corsi frequentati sulla piattaforma.	AZIONE CONFERMATA

Collaborazione con UNIFI

Risorse finanziarie dedicate		Stanziamenti annuali dedicati alla formazione
A chi è rivolto		N. Posti stabiliti dalla convenzione Unifi – variabili in base al tipo di percorso universitario

Con l'obiettivo di accrescere il bagaglio di conoscenze dei dipendenti, la Città Metropolitana ha offerto, in collaborazione con l'Università di Firenze, alcuni percorsi didattici appositamente pensati per i lavoratori della Pubblica Amministrazione, nell'ambito del progetto "MiglioraPA". Ci riferiamo in particolare alle seguenti opportunità:

- **il Master Universitario di I livello "L'innovazione al servizio del miglioramento continuo della pubblica amministrazione"**: per l'anno accademico 2025/2026 è prevista l'organizzazione della seconda edizione del master, con l'obiettivo di approfondire le tematiche del management pubblico nell'ambito dei processi di innovazione e digitalizzazione della pubblica amministrazione; vengono alternate lezioni teoriche (basate sui più recenti modelli della pubblica amministrazione) e operative (focalizzate su best practice nazionali e internazionali);
- **i corsi di perfezionamento post-laurea "Data security e cybersecurity per la PA: adeguamenti normativi, impatti organizzativi e risposta alle crisi" - "L'intelligenza artificiale al servizio delle pubbliche amministrazioni: le opportunità e le sfide" - "Qualità della normazione e buona scrittura del diritto per le autonomie territoriali"**: i corsi hanno una durata complessiva di 40 ore e sono strutturati in 10 lezioni; ciascuno si rivolge a un numero massimo di 10 partecipanti.

Ambito II Sviluppo professionalità Collaborazione con UNIFI	CONSUNTIVO 2025	PROGRAMMAZIONE 2026-2028
MASTER UNIVERSITARIO DI I LIVELLO "L'INNOVAZIONE AL SERVIZIO DEL MIGLIORAMENTO CONTINUO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE"	L'edizione 2024-2025 del Master è stata frequentata da 14 dipendenti della Città Metropolitana di Firenze. Il Master, della durata di 12 mesi, conferisce 60 CFU per complessive 216 ore di didattica frontale (36 CFU), un'attività di project work (18 CFU) e la prova finale (6 CFU).	AZIONE CONFERMATO PER L'ANNO ACCADEMICO 2025-2026
CORSI DI PERFEZIONAMENTO POST-LAUREA	Il primo corso "Data security e cybersecurity per la PA: adeguamenti normativi, impatti organizzativi e risposta alle crisi", si è svolto nel periodo maggio-luglio 2025. Il secondo percorso "L'intelligenza artificiale al servizio delle pubbliche amministrazioni: le opportunità e le sfide" si è tenuto negli ultimi mesi del 2025 ed è previsto per il prossimo anno, lo svolgimento dell'ultimo progetto "Qualità della normazione e buona scrittura del diritto per le autonomie territoriali".	AZIONE CONFERMATO PER L'ANNO 2026 ↓ "QUALITÀ DELLA NORMAZIONE E BUONA SCRITTURA DEL DIRITTO PER LE AUTONOMIE TERRITORIALI"

Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale – diritto allo studio

Risorse finanziarie dedicate		Stanziamenti annuali dedicati alla formazione
A chi è rivolto		A tutti i dipendenti dell'Ente.

I singoli lavoratori possono ricorrere a permessi studio, aspettative per borse di studio ovvero altri strumenti per l'accesso a percorsi di istruzione.

Ambito II Sviluppo professionalità Diritto allo studio	CONSUNTIVO 2025	PROGRAMMAZIONE 2026-2028
MISURE VOLTE AD INCENTIVARE E FAVORIRE L'ACCESSO A PERCORSI DI ISTRUZIONE E QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE – DIRITTO ALLO STUDIO	Attualmente n. 20 dipendenti dell'Amministrazione, di cui 15 donne e 5 uomini, hanno ottenuto il riconoscimento delle 150 ore disponibili per il diritto allo studio (art. 46 CCNL 16/11/2022)	AZIONE CONFERMATO

AMBITO III - BENESSERE ORGANIZZATIVO, PREVENZIONE DEL BURN OUT E AZIONI DI CONTRASTO AD OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E MOBBING

Percorsi di cittadinanza di genere

Risorse finanziarie dedicate		Finanziamenti esterni per le Politiche di Genere.
A chi è rivolto		Personale interno e cittadinanza

Dal 2023 la Città Metropolitana, partecipando a un bando della Regione Toscana per il “Sostegno alla parità di genere e alla cultura di genere” finanziato con risorse del Fondo Sociale Europeo POR FSE 2014-2020 ha avviato una collaborazione con l'Università degli Studi di Firenze per la costruzione e la promozione di percorsi di sensibilizzazione sul tema, che ha portato alla redazione del primo bilancio di genere (Atto del Sindaco Metropolitano n. 40 del 31/10/2023) e alla redazione dei bilanci di genere dei Comuni Metropolitani (hanno aderito al progetto in 39 su 41 totali). Con lo stesso progetto si è attivata una collaborazione con i due Centri Antiviolenza operanti sul territorio per realizzare interventi rivolti a promuovere nelle scuole una cultura rispettosa del genere.

La sfida, che la Città Metropolitana intende raccogliere per i prossimi anni, è dare continuità e sostenibilità allo sforzo iniziale e continuare a costruire e promuovere percorsi di cittadinanza di genere. Così come, ritenendo fondamentale consentire ad ogni persona la libera espressione del proprio orientamento sessuale e della propria identità di genere, la Città Metropolitana intende favorire, con l'adesione alla Rete READY, il riconoscimento dei diritti e dei bisogni della popolazione *LGBTQIA+* per contribuire a creare un clima sociale di rispetto, di confronto libero da pregiudizi nonché il superamento delle situazioni di discriminazione.

Ambito III Benessere organizzativo Percorsi di cittadinanza di genere	CONSUNTIVO 2025	PROGRAMMAZIONE 2026-2028
PERCORSI DI CITTADINANZA DI GENERE	Nel 2025, ha preso avvio la II edizione di “Metro Gebu Dicu” (Città METROpolitana di Firenze GEndEr BUdgetinge DIffusione della CULTura di Genere), progetto triennale finanziato dalla Regione Toscana attraverso i Fondi Fse+ 2021-2027- Legge per la cittadinanza di genere (L.R.T. n.16/2009). Grazie alla partecipazione al bando regionale, la Città Metropolitana di Firenze ha ottenuto un contributo di circa 1 milione e 150mila euro. Oltre all'elaborazione di linee guida per la stesura dei bilanci di genere, sono stati analizzati gli attuali bilanci di genere delle amministrazioni comunali già realizzati e il loro impatto sugli equilibri di genere e promossa l'integrazione di questi strumenti con le pratiche di pianificazione e programmazione economico-finanziaria degli enti. Le attività sono state sviluppate con la collaborazione dell'Osservatorio per i bilanci di genere dell'Ateneo fiorentino e, come traguardo del terzo anno, includeranno anche un vero e proprio Piano strategico di genere della Città Metropolitana. Previste anche attività laboratoriali nelle scuole rivolte a bambine e bambini della scuola primaria, studentesse e studenti delle	AZIONE CONFERMATA

	scuole superiori con la partecipazione attiva dei genitori.	
--	---	--

La salute nelle città: bene Comune e adesione al programma "Cities for Better Health".

Risorse finanziarie dedicate		Finanziamenti europei
A chi è rivolto		Personale interno e cittadinanza

La Città Metropolitana di Firenze, nel Consiglio del 25 giugno 2025, ha approvato all'unanimità il recepimento del Manifesto "La salute nelle città: bene Comune" e l'adesione al programma "Cities for Better Health". L'Ente si impegna a migliorare la salute della comunità integrando questo obiettivo nei propri strumenti di programmazione, come il Piano Strategico Metropolitano e l'Agenda Metropolitana 2030. Il progetto prevede azioni concrete per tutelare la salute come bene collettivo, incentivando ad esempio la cultura del movimento e l'uso dei mezzi pubblici. L'iniziativa non riguarda solo l'ambito sanitario, ma inter-cetta temi come l'ambiente, l'innovazione, lo sport e la bioeconomia circolare per elevare la qualità della vita. L'adesione a questi programmi è considerata propedeutica per accedere a nuove opportunità di finanziamento da parte di enti erogatori, permettendo a Firenze di posizionarsi nel novero delle grandi aree metropolitane impegnate nella cura del territorio. Il governo metropolitano si è impegnato a seguire cinque pilastri fondamentali:

1. **Investire** nella promozione di salute e benessere.
2. **Affrontare** i determinanti sociali e culturali per garantire l'equità sanitaria.
3. **Integrare** la salute in ogni ambito politico.
4. **Coinvolgere** attivamente le comunità locali.
5. **Creare** soluzioni trasversali attraverso partenariati tra diversi settori.

<i>Ambito III</i> <i>Benessere organizzativo</i> La salute nelle città: bene Comune	CONSUNTIVO 2025	PROGRAMMAZIONE 2026-2028
LA SALUTE NELLE CITTÀ: BENE COMUNE	Recepimento del Manifesto "La salute nelle città: bene Comune" e adesione al programma "Cities for Better Health"	AZIONE CONFERMATA

Indagini sul benessere organizzativo e indagini di customer interna

Risorse finanziarie dedicate		Di norma sono necessari finanziamenti specifici
A chi è rivolto		Tutti i dipendenti dell'Ente

Le indagini in oggetto hanno l'obiettivo di coinvolgere tutto il personale in maniera attiva e partecipativa per un'analisi dei dati e degli indicatori che consentono una chiara lettura dello "stato di salute" dell'organizzazione metropolitana. L'azione prevede, in generale, la somministrazione di uno o più questionari utilizzati come strumenti di verifica del benessere dei lavoratori dell'Ente e della loro soddisfazione rispetto ai contatti intercorsi con i colleghi di altri uffici e ai relativi servizi fruiti.

<i>Ambito III</i> <i>Benessere organizzativo</i> Indagini sul benessere	CONSUNTIVO 2025	PROGRAMMAZIONE 2026-2028
INDAGINI SUL BENESSERE	Nel mese di luglio 2025, è stato trasmesso il report del questionario di soddisfazione 2024,	AZIONE CONFERMATA

	somministrato sia in modalità CAWI (Computer-Assisted Web Interviewing) che cartacea dal 18/12/2024 al 20/01/2025. Su 398 soggetti interessati della Città Metropolitana di Firenze, hanno risposto 147 dipendenti con un tasso di risposta pari al 36,94%. Più della metà delle risposte sono state date da donne (54,4%) e circa il 60% dei rispondenti ha tra i 41 e 61 anni. Il report mostra un buon livello di soddisfazione generale in ciascuna delle sei sezioni tematiche proposte (stress lavoro correlato, discriminazioni, equità, carriera e sviluppo personale, contesto lavorativo, ente di appartenenza). A novembre 2025 è stato inoltre diffuso dalla fondazione IFEL (Istituto per la Finanza e l'Economia Locale) il questionario "Lavorare in Comune-Attrarre, assumere e valorizzare il personale"; l'obiettivo è raccogliere informazioni sui fattori che determinano la scelta di entrare e rimanere a lavorare nell'Amministrazione locale e identificare criticità e punti di forza legati a questo tipo di impiego.	
--	---	--

Consegna e formazione sui Codici di Comportamento

Risorse finanziarie dedicate		Non sono necessari finanziamenti specifici
A chi è rivolto		Tutti i dipendenti dell'Ente

I codici di comportamento Nazionale (D.P.R. 62/2013) e quello della Città Metropolitana di Firenze costituiscono importanti strumenti disciplinari e di controllo, adottati ai sensi di legge a garanzia della buona condotta dei dipendenti pubblici, affinché la stessa sia sempre improntata al rispetto delle norme, all'etica e ai principi di diligenza, lealtà e imparzialità.

Nel 2023, il Codice di Comportamento Nazionale è stato oggetto di modifiche/aggiornamenti, con decorrenza dal 14 luglio 2023 (rif. D.P.R. n. 81 del 13 giugno 2023 - GU Serie Generale n.150 del 29-06-2023). Il D.P.R. 81/2023, in particolare, ha introdotto nel Codice Nazionale una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici (art. 1 co.1 lett. a) e un ciclo formativo obbligatorio [...] sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico (art. 1 co.4 lett. d).

<i>Ambito III</i> Benessere organizzativo Cod. di comportamento	CONSUNTIVO 2025	PROGRAMMAZIONE 2026-2028
CONSEGNA E FORMAZIONE SUI CODICI DI COMPORTAMENTO	Anche nell'anno 2025, entrambi i codici di comportamento (Nazionale e dell'Ente) sono stati consegnati ai neoassunti al momento della sottoscrizione del contratto e sono stati oggetto di approfondimento in occasione di percorsi formativi specifici dedicati all'etica professionale e alle responsabilità dei pubblici dipendenti.	AZIONE CONFERMATA

AMBITO IV – CARRIERA E POLITICHE INCENTIVANTI

Valutazione annuale della performance individuale del Personale

Risorse finanziarie dedicate		Non sono necessari finanziamenti specifici
A chi è rivolto		Tutti i dipendenti dell'Ente

Ancorché attività cogente per le Amministrazioni Pubbliche, la valutazione annuale della performance individuale del personale è strumento utile per costruire, insieme al lavoratore, un percorso sereno all'interno dell'Ente, improntato alla crescita professionale e al miglioramento continuo. È altresì occasione di confronto e scambio tra il lavoratore e il suo responsabile di riferimento, oltre che momento di ascolto di eventuali bisogni, necessità o suggerimenti in ordine all'ampliamento del benessere organizzativo, con stimoli che provengono dalla realtà concreta dei processi lavorativi. Alla valutazione della performance del personale si legano altresì i percorsi di carriera e i meccanismi premiali legati alla produttività.

<i>Ambito IV</i> Carriera e politiche incentivanti Valutaz. performance individuale	CONSUNTIVO 2025	PROGRAMMAZIONE 2026-2028
VALUTAZIONE ANNUALE DELLA PERFORMANCE INDIVI- DUALE DEL PERSONALE	Nell'anno 2025, relativamente all'anno 2024, la valutazione si è svolta per tutto il personale dell'Ente; i punteggi medi ottenuti dai dipendenti hanno, nelle varie categorie, confermato gli obiettivi e i risultati attesi stabiliti dal sistema di valutazione. Inoltre con ASM n. 44 del 30/06/2025 il sistema di misurazione e valutazione della performance e le relative schede di valutazione sono stati aggiornati con la previsione di rivederli annualmente.	AZIONE CONFERMATA

Progressioni economiche e di carriera

Risorse finanziarie dedicate		Non sono necessari finanziamenti specifici
A chi è rivolto		Tutti i dipendenti dell'Ente

Nel 2026 sarà sottoscritto il nuovo Contratto collettivo nazionale di lavoro. In relazione a ciò sarà necessario verificare se ed in che misura la regolamentazione interna dell'Ente in materia di progressioni orizzontali e verticali potrà o dovrà essere adeguata.

<i>Ambito IV</i> Carriera e politiche incentivanti Progressioni economi- che e di carriera	CONSUNTIVO 2025	PROGRAMMAZIONE 2026-2028
PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA STESSA AREA	Con A.D. n. 2461 del 02/09/2025 è stata indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno della stessa area per l'anno 2025 , di cui hanno beneficiato complessivi 85 dipendenti dell'Amministrazione . Si nota il significativo aumento nel numero dei beneficiari che consegue all'incremento del Fondo	AZIONE CONFERMATA (CADENZA ANNUALE)

	per il salario accessorio del personale non dirigenziale e dei titolari di E.Q.. Rispetto all'anno precedente la procedura si è svolta interamente nell'arco temporale annuale consentendo il perfetto allineamento con la decorrenza dal 01/01/2025.	
PROGRESSIONI ORDINARIE TRA LE AREE	È intenzione dell'Amministrazione elaborare il "Regolamento per le progressioni verticali ordinarie".	AZIONE PROGRAMMATA A PARTIRE DALL'ANNUALITÀ 2026

Welfare integrativo

Risorse finanziarie dedicate		Fondo salario accessorio
A chi è rivolto		Tutti i dipendenti dell'Ente

Il Decreto- Legge 25/2025, convertito dalla Legge 69/2025 ("Decreto PA 2025") ha introdotto una novità fondamentale per gli Enti locali: la possibilità di incrementare le risorse destinate al trattamento accessorio del personale. L'art. 14 (comma 1 bis) del Decreto, in particolare, ha l'obiettivo di "armonizzare" gli stipendi dei dipendenti di Regioni, Province, Comuni e Città Metropolitane con quelli delle amministrazioni centrali (Ministeri), storicamente più elevati. Il Decreto stabilisce che gli Enti locali possono innalzare la componente stabile del proprio Fondo fino a un valore massimo pari al 48% della spesa per gli stipendi tabellari del 2023 (lo possono fare solo gli enti "virtuosi", ovvero quelli che rispettano i parametri di spesa di personale- la cd. "fascia superiore" definita dal DM 17/03/2020 e che hanno spazi finanziari nei propri bilanci). Si tratta di un incremento strutturale (e non una tantum). Queste somme non servono ad aumentare lo stipendio base (tabellare), ma a finanziare premi di produttività e soprattutto il welfare integrativo. La Città Metropolitana di Firenze è stata fra i primi Enti in Italia a cogliere questa opportunità, trasformando i nuovi margini di spesa in un pacchetto di sostegno diretto ai lavoratori. L'uso di questi fondi non è solo un aiuto economico contro il caro-vita, ma una strategia per rendere il lavoro pubblico più attrattivo. In un momento di forte concorrenza con il settore privato il welfare permette alla Città Metropolitana di trattenere talenti e reclutare nuove professionalità.

Il riferimento è all'art. 82 CCNL 16/11/2022 ed all'art. 34 CCDI.

<i>Ambito IV</i> <i>Carriera e politiche incentivanti</i> Welfare integrativo	CONSUNTIVO 2025	PROGRAMMAZIONE 2026-2028
WELFARE INTEGRATIVO	Grazie alla delibera del Consiglio metropolitano n. 52 del 25/06/2025 (che ha approvato un incremento annuo del Fondo per il salario accessorio del personale non dirigenziale e dei titolari di elevate qualificazioni per l'importo di € 1.842.000,00) ed alla conseguente modifica dell'art. 34 CCDI, l'Ente ha destinato le risorse aggiuntive a un innovativo sistema di welfare, con risultati tangibili già a fine anno. ► Per il 2025, i dipendenti della Metrocittà hanno ricevuto un contributo fino a 1.000 euro netti come rimborso per le utenze domestiche (acqua, luce e gas). Oltre alle bollette, il piano di welfare include il rimborso di spese sanitarie, rette scolastiche, servizi socio-	AZIONE CONFERMATA (CADENZA ANNUALE)

	assistenziali per i familiari e abbonamenti al trasporto pubblico. L'ampia adesione all'iniziativa (che ha raggiunto la quasi totalità dei potenziali destinatari) costituisce prova della corretta individuazione dei meccanismi attributivi e delle tipologie di benefici riconosciuti.	
--	---	--

Benefit

Risorse finanziarie dedicate		Risorse destinate ai progetti di welfare aziendale
A chi è rivolto		Tutti i dipendenti dell'Ente

Ad oggi, la Città Metropolitana di Firenze offre al proprio personale agevolazioni legate al pagamento dei trasporti pubblici locali.

<i>Ambito IV</i> <i>Carriera e politiche</i> <i>incentivanti</i> Benefit	CONSUNTIVO 2025	PROGRAMMAZIONE 2026-2028
CONVENZIONE CON AUTOLINEE TOSCANE	La convenzione con Autolinee Toscane è attiva per sconti relativi all'acquisto di abbonamenti annuali di trasporto pubblico su gomma. L'Amministrazione anticipa il costo dell'abbonamento, che viene poi recuperato in rate mensili dallo stipendio del dipendente. Le percentuali sono: ✓ 10% di sconto sul servizio urbano di Firenze (invece di 342,80 € ---> 308,50 €); ✓ 5% di sconto sul servizio extraurbano.	AZIONE CONFERMATA
CONVENZIONE CON TRENITALIA	La convenzione con Trenitalia consente la rateizzazione in busta paga del costo dell'abbonamento.	AZIONE CONFERMATA
SERVIZIO DI CARPOOLING	La convenzione con la società JOJOB consente di accumulare ad ogni viaggio in <i>carpooling</i> (da autista o da passeggero) un credito immediato di 0,30 € a viaggio (max 0,60 € al giorno) da spendere in buoni-acquisto.	AZIONE CONFERMATA

2.1.5. ACCESSIBILITÀ

Premessa ed Inquadramento Normativo

Il recente D.Lgs. 222/2023 ha integrato nel nostro ordinamento giuridico nuove regole finalizzate ad incrementare i livelli di accessibilità ai contesti (fisici e non) delle persone diversamente abili, puntando al raggiungimento della **totale fruibilità** degli spazi e delle prestazioni fornite dalle Pubbliche Amministrazioni. Questo percorso era già stato tracciato dal D.L. 80/2021 che, all'art. 6, demandava agli Enti di inserire nel PIAO strategie specifiche per assicurare ai cittadini con disabilità e a quelli con più di 65 anni una **piena agibilità**, sia negli spazi fisici che nelle interfacce informatiche.

Nella visione attuale, il concetto di **accessibilità** viene declinato come il diritto di interagire, su un piano di pari opportunità, con il contesto architettonico, i servizi pubblici (inclusi quelli digitali e di soccorso) e i flussi informativi. Ciò include l'impiego di tecnologie Braille, linguaggi semplificati e l'implementazione di **soluzioni personalizzate** o adattamenti ragionevoli per ogni tipologia di esigenza.

Governance e Responsabilità

Con il provvedimento dirigenziale n. 1345 del 28 maggio 2024, il Dirigente della Direzione Risorse Umane e Organizzazione (dal 01/01/2026 "Direzione Risorse Umane e Formazione") è stato designato **Referente della Sezione Accessibilità del PIAO**. Tale figura funge da fulcro per lo sviluppo di una strategia unitaria che coinvolge trasversalmente l'intera struttura amministrativa. In tale ottica, ogni Dirigente è chiamato a contribuire al raggiungimento dei traguardi di efficienza legati all'inclusione, operando sotto la supervisione del Referente incaricato.

AMBITO:	MONITORAGGIO IN ITINERE
OBIETTIVO:	
↓	
Garantire processi di miglioramento continuo in termini di accessibilità.	
STRATEGIE E AZIONI	
↓	
Dopo la fase istruttoria, avviata dal Referente della Sezione accessibilità del PIAO, con Doc-In n. 1891 del 25/06/2024, la finalità principale da perseguire per il prossimo triennio è quella di innescare un processo di monitoraggio <i>in itinere</i> dei livelli di accessibilità del contesto interno ed esterno e un sistema virtuoso di ricognizione sugli adempimenti e relativi strumenti in tema di inclusione, anche al fine di istituire meccanismi di miglioramento continuo delle prassi in atto.	

AMBITO:	FORMAZIONE SUI TEMI DELL'ACCESSIBILITA' E DELL'INCLUSIONE
OBIETTIVO:	
↓	
Diffondere la cultura dell'accessibilità e dell'inclusione	
STRATEGIE E AZIONI	
↓	
Il 2025 ha visto la conclusione dell'iniziativa "PNRR Accessibilità 1.4.2. <i>Miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali</i> " e, più specificatamente, del progetto CITIZEN INCLUSION che ha previsto - tra le altre azioni - l'attivazione di un progetto formativo di cui ha beneficiato oltre la metà dei dipendenti dell'ente. Inoltre, gli interventi formativi si sono concentrati sull'applicazione delle Linee Guida AgID sull'accessibilità degli strumenti informatici, con l'obiettivo di abbattere le barriere digitali. Il personale ha approfondito le tecniche di redazione di documenti accessibili (PDF, atti amministrativi) e la gestione di interfacce web inclusive. Tali competenze risultano strategiche per assicurare l'esercizio dei diritti di cittadinanza digitale e l'inclusione di utenti con disabilità, migliorando la qualità dei servizi erogati online. In parallelo, al fine di elevare i livelli di sicurezza informatica dell'Amministrazione, sono stati erogati corsi focalizzati sulla prevenzione delle minacce digitali (phishing, ransomware) e sulla gestione sicura delle credenziali di accesso. La formazione ha mirato a promuovere comportamenti corretti nella	

gestione del dato pubblico, aumentando la resilienza complessiva dell'infrastruttura dell'Ente contro possibili attacchi esterni.

L'Amministrazione continuerà a programmare specifici percorsi di aggiornamento professionale in questo ambito, inserendo tra le priorità strategiche del futuro Piano Formativo il tema dell'accessibilità e dell'inclusione (cfr. PIAO sezione 3.3.2).

AMBITO:	STAKEHOLDERS ENGAGEMENT
OBIETTIVO:	
↓	
Garantire il coinvolgimento attivo dei portatori di interessi	
STRATEGIE E AZIONI	
↓	
Allo scopo di consentire il coinvolgimento partecipativo delle associazioni del Terzo settore attive e rappresentative delle persone con disabilità (obbligatorio per volontà del legislatore), verrà definito, in collaborazione con il Nucleo di Valutazione, un processo partecipativo che consenta loro di esprimersi in ordine agli obiettivi ed alle azioni intraprese dall'Amministrazione al fine di creare condizioni di una piena accessibilità e inclusione. Con riferimento alle modalità di realizzazione del citato percorso partecipativo, potrà essere praticata l'opzione della consultazione pubblica, attuata tramite pubblicazione anticipata delle proposte sul sito internet dell'Ente, con la conseguente facoltà per le associazioni rappresentative di fornire il loro apporto. Tale metodologia, oltre ad essere stata collaudata in precedenti occasioni, costituisce il sistema più diffuso, agevole e "democratico" per concretizzare quanto prescritto dalla legge.	

AMBITO:	FRUIZIONE DEI SERVIZI – CUSTOMER E CARTA DELLA QUALITÀ
OBIETTIVO:	
↓	
Tutelare gli utenti dei servizi	
STRATEGIE E AZIONI	
↓	
Anche per il prossimo triennio l'Amministrazione garantisce l'aggiornamento della Carta della qualità dei servizi, qualora risulti necessario in funzione dei feedback ricevuti dall'utenza; quale prassi consolidata, infatti, la Città Metropolitana conduce periodicamente le analisi di Customer (che vengono pubblicate nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale), le quali indagano tra le altre cose "i livelli di qualità del servizio erogato relativamente alla effettiva accessibilità delle prestazioni per le persone con disabilità, evidenziando quanto previsto dalla normativa vigente nello specifico settore di riferimento, indicando chiaramente ed in maniera accessibile per le varie disabilità i diritti, anche di natura risarcitoria, che gli utenti possono esigere nei confronti dei gestori del servizio e dell'infrastruttura e le modalità con cui esigerli, anche attraverso gli organi o le autorità di controllo preposte" (cit. art. 7 D.Lgs. 222/2023).	

AMBITO:	ACCESSIBILITÀ FISICA
OBIETTIVO:	
↓	
Superamento e eliminazione delle barriere architettoniche; Garantire l'accessibilità e l'adattabilità degli edifici.	
STRATEGIE E AZIONI	
↓	
La normativa di riferimento vigente in materia di accessibilità fisica è la seguente: - Legge 13/1989 "Disposizioni per favorire il superamento e l'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici privati", la quale comprende anche gli edifici residenziali pubblici, di nuova costruzione o da ristrutturare; - D.M. n. 236/1989, regolamento di attuazione della L. 13/1989 "Prescrizioni tecniche necessarie a garantire l'accessibilità, l'adattabilità e la visitabilità degli edifici privati e di edilizia residenziale	

pubblica sovvenzionata e agevolata, ai fini del superamento e dell'eliminazione delle barriere architettoniche";

- c. DPR n. 503/1996 "Norme per l'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici, spazi e servizi pubblici", il quale stabilisce che tutti gli spazi pubblici debbano garantire la fruizione a chiunque abbia capacità motoria limitata, che si traduce non solo nell'abbattimento delle barriere architettoniche, ma anche nell'installazione di tutti gli ausili necessari agli edifici pubblici per poterli definire accessibili.

In accordo con quanto previsto in particolare con il DPR 503/96 "Norme per l'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici, spazi e servizi pubblici", la Città Metropolitana di Firenze si è dotata di ingressi e strumenti tali da garantire l'accessibilità e visitabilità degli spazi interni sia per il pubblico che per il personale in servizio, anche con ridotta mobilità. A tale proposito si cita la presenza negli edifici di ascensori e montascale che permettono di accedere a tutti i piani delle strutture.

Nel triennio 2025-2027 è previsto nel Piano triennale dei lavori pubblici l'intervento di adeguamento antincendio del Palazzo Medici Riccardi, nell'ambito del quale verrà realizzato un nuovo ascensore interno che assicurerà l'accesso ai vari piani a partire dalla "Galleria delle Carrozze". Questa previsione consentirà di svincolare l'accesso al piano primo dall'uso di montascale, come avviene attualmente.

AMBITO:	ACCESSIBILITÀ DIGITALE
OBIETTIVO:	
↓	
Garantire il rispetto dei requisiti di accessibilità (sito web e applicazioni mobili)	
STRATEGIE E AZIONI	
↓	
La necessità di erogare servizi e fornire informazioni fruibili senza discriminazioni è stata sancita per la prima volta con la L. 4/2004 (c.d. "Legge Stanca" – "Disposizioni per favorire e semplificare l'accesso degli utenti e, in particolare, delle persone con disabilità agli strumenti informatici"). Successivamente, il processo di transizione verso la completa digitalizzazione delle PP. AA. ha determinato la definizione di interventi normativi e regolatori, tra i quali risulta particolarmente rilevante il Piano Triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione (nel seguito indicato anche con "PT"), che annovera tra i propri principi- guida quello di "servizi inclusivi, accessibili e centrati sull'utente (user-centric)". Il principio user-centric, oltre che alla Legge Stanca, trova la propria base normativa: – nel D.Lgs. 82/2005 ("Codice dell'Amministrazione Digitale"), art. 2 ("Finalità e ambito di applicazione"), art. 7 ("Diritto a servizi on-line semplici e integrati") ed art. 53 ("Siti internet delle pubbliche amministrazioni"); – nel D.Lgs. 150/2009 ("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"), art.8 ("Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa") comma 1, lettere c) ed e) ed art.14 ("Organismo indipendente di valutazione della performance") comma 4-bis. Il PT vigente (edizione 2024-2026, aggiornamento 2026) nell'ambito dell'obiettivo 3.2 "Migliorare la capacità di generare ed erogare servizi digitali" individua il "Risultato Atteso" RA3.2.2 "Incremento dell'accessibilità dei servizi digitali", che assegna al nostro Ente le attività annuali e le relative scadenze a carico di seguito elencate: – entro il 31 marzo: pubblicazione degli obiettivi di accessibilità sul proprio sito web; – entro il 23 settembre: pubblicazione della dichiarazione di accessibilità per ciascun sito web e app mobile utilizzando l'applicazione form.agid.gov.it; – entro il 30 settembre: esecuzione di un test automatico di accessibilità sul proprio sito istituzionale indicato su https://indicepa.gov.it/ipa-portale/, tramite utilizzo della piattaforma Mauve++ L'Amministrazione metropolitana cura ormai da tempo il regolare svolgimento di tali attività, che sono svolte dalle strutture di competenza. Nel triennio 2026-2028 si prevede di continuare le attività di verifica e – laddove necessario – di adeguamento dei servizi digitali dell'Ente, secondo quanto disposto dal PT. Lo stesso PT, nella sezione dedicata all'intelligenza artificiale, tra i vari principi generali da garantire nell'ambito del suo utilizzo parla anche dell'"Inclusività e accessibilità", in cui è stabilito che "le pubbliche	

amministrazioni sono consapevoli delle responsabilità e delle implicazioni etiche associate all'uso delle tecnologie di intelligenza artificiale. Le pubbliche amministrazioni assicurano che le tecnologie utilizzate rispettino i principi di equità, trasparenza e non discriminazione"

Nella redazione del Piano di adozione dell'IA, la cui formalizzazione è prevista per il primo semestre 2026, verrà tenuto nel debito conto tale principio enunciato nel PT.

AMBITO:	PROGETTI NAZIONALI E EUROPEI - PROGRAMMA INNOVATIVO PER LA QUALITÀ DELL'ABITARE – PINQUA (MISURA 5, COMPONENTE 2, INVESTIMENTO 2.3)
OBIETTIVO:	
↓	
Dare alle persone fragili l'opportunità di avere un'abitazione; Offrire un contesto sistemico di servizi, relazioni e spazi pubblici per la cittadinanza grazie al potenziamento di un'accessibilità estesa a tutto il territorio metropolitano; Promuovere un concetto di "residenza inclusiva", sia a livello metropolitano che locale.	
STRATEGIE E AZIONI	
↓	
La Città Metropolitana ha presentato e ottenuto il finanziamento per due proposte progettuali a valere sui finanziamenti del Programma Nazionale per la "Qualità dell'Abitare – PINQuA (Misura 5, Componente 2, Investimento 2.3)" - finalizzati a riqualificare e incrementare il patrimonio destinato all'edilizia residenziale sociale, a rigenerare il tessuto socio-economico, a incrementare l'accessibilità, la sicurezza dei luoghi e la rifunzionalizzazione di spazi e immobili pubblici, nonché a migliorare la coesione sociale e la qualità della vita dei cittadini, in un'ottica di inclusività, sostenibilità e densificazione, senza consumo di nuovo suolo e secondo i principi e gli indirizzi adottati dall'Unione europea, secondo il modello urbano della città intelligente, inclusiva e sostenibile (Smart City). Le due proposte rappresentano una strategia complessiva in linea con la vision del Piano Strategico Metropolitano (Vision: accessibilità universale, opportunità diffuse, terre del benessere) e sono costituite da una molteplicità di interventi che si ispirano alle cinque linee d'azione stabilite dal Programma PIN-QuA, così denominate: "HOME in Midsized cities" elaborato per l'ambito dell'Empolese Valdelsa; "HOME in Inner Metropolis" elaborato per l'ambito del Mugello.	

2.1.3 TRANSIZIONE AL DIGITALE DELLE PROCEDURE

Nell'ambito del processo di digitalizzazione della pubblica amministrazione italiana, e attraverso l'adozione degli strumenti e delle infrastrutture previste dalla normativa (PEC, PagoPA, SPID/CIE/CNS, PDND), l'interazione con l'utenza nell'ambito dei procedimenti di competenza dell'Amministrazione è già possibile per via telematica.

L'Amministrazione ha quindi inteso superare il processo di "digitalizzazione" avviando quello di "transizione al digitale", rispondendo alla necessità di semplificazione dello svolgimento dei processi – a vantaggio dell'utenza quanto dell'Amministrazione stessa. Durante gli ultimi anni è stato definito un elenco via via crescente di procedimenti ritenuti più significativi – per volumi o impatto – per i quali si prevede la transizione al digitale (sia lato front-office che back-office). La tabella che segue riporta, unitamente al relativo cronoprogramma, l'elenco dei procedimenti oggetto di transizione e lo stato di avanzamento effettivo e previsto:

PROCEDIMENTO	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Autorizzazioni trasporti eccezionali		Aggiornamento	Consolidamento	Completamento transizione		
Autorizzazioni occupazioni	Consolidamento	Consolidamento	Consolidamento	Completamento transizione		
Autorizzazioni impianti pubblicitari	Consolidamento	Consolidamento	Consolidamento	Completamento transizione		
Autorizzazioni vincolo idrogeologico	Consolidamento	Consolidamento	Consolidamento	Completamento transizione		
Autorizzazioni manifestazioni sportive				Analisi e realizzazione	Consolidamento	Completamento transizione
Iscrizione registro imprese recupero rifiuti (procedure semplificate)				Analisi e realizzazione	Consolidamento	Completamento transizione
Autorizzazioni "ex MCTC"				Analisi	Realizzazione	Consolidamento
BIM (AcDAT)		Analisi e realizzazione	Consolidamento	Completamento transizione		
Digitalizzazione pagamenti SIOPE+		Analisi e sperimentazione	Consolidamento e completamento transizione			
Concessione contributi					Analisi	Realizzazione
Accesso					Analisi	Realizzazione

In ogni caso durante il triennio 2026-2028 proseguirà l'attività di analisi del fabbisogno volta a identificare nuovi procedimenti candidabili alla transizione al digitale, valutandone anche la coerenza con quanto previsto a livello nazionale (per esempio il Sistema Informativo degli Sportelli Unici - SSU) e/o regionale. Le attività di ricognizione ed analisi saranno svolte insieme agli uffici competenti sui singoli procedimenti e, laddove praticabile, con la partecipazione di rappresentanze dell'utenza interessata.

Infine, si evidenzia che con la reingegnerizzazione dei procedimenti – conseguenza della transizione al digitale – si realizzano le condizioni per il monitoraggio sistematico dei livelli di servizio, ovvero dei tempi

per lo svolgimento dei procedimenti e delle singole fasi. Pertanto, seguendo il cronoprogramma sopra riportato, sarà possibile definire e implementare le metriche e gli strumenti atti alla rilevazione dei livelli di servizio. L'insieme delle soluzioni di monitoraggio rileva anche ai fini di cui all'art. 7, co. 3 del CAD (*possibilità di esprimere il livello di soddisfazione da parte degli utenti*), all'art. 2, co. 4-bis della L. 1990/241 (*pubblicazione su "Amministrazione Trasparente" dei tempi effettivi di conclusione dei procedimenti*), all'art. 35 del D.Lgs. 2013/33 (*obblighi di pubblicazione relativi a procedimenti amministrativi, controlli sulle dichiarazioni sostitutive e l'acquisizione d'ufficio dei dati*), nonché per il sistema della performance secondo quanto previsto dal D.Lgs. 2009/150.

2.2. PERFORMANCE

2.2.1. SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (SMIVAP)

Le modalità di misurazione e valutazione della performance, sia essa organizzativa o individuale, sono definite nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMIVAP) che disciplina il sistema di calcolo delle stesse per tutte le strutture dell'Ente, per il Segretario Generale, per il Direttore Generale, per i Dirigenti, per le Elevate Qualificazioni e per tutto il personale del comparto.

Lo SMIVAP è stato oggetto di un profondo cambiamento nel corso dell'anno 2025 per adeguarlo al nuovo contesto normativo e alle più recenti indicazioni ministeriali sulla misurazione della performance; il percorso di revisione del sistema, effettuato anche con l'ausilio di esperti del settore, ha visto il positivo confronto con le R.S.A. e le R.S.U e si è concluso, a seguito del parere favorevole del Nucleo di Valutazione avvenuto in data 11 giugno 2025 (verbale prot. n. 28159/2025), con l'approvazione dell'Atto della Sindaca Metropolitana n. 44 del 30 giugno 2025.

Come previsto all'art. 7 del D.lgs. 150/2009, così come modificato dal D.lgs. 74/2017, la Città Metropolitana aggiorna annualmente, previo parere del Nucleo di Valutazione, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. La proposta di aggiornamento presentata al Nucleo in data 11 novembre 2025 ha riguardato l'art. 5 del precedente sistema con l'inserimento di un comma 6 volto a specificare come la rilevazione della *customer satisfaction* incida sulla performance organizzativa delle singole strutture. Acquisito il contributo del Nucleo di Valutazione alla redazione della norma, l'Amministrazione ha trasmesso con nota prot. n. 633 del 8 gennaio allo stesso il nuovo SMIVAP, il quale ha provveduto ad approvare e validare il documento finale analizzato nella riunione del 10 gennaio 2026, come da verbale (prot. n. 1078/2026).

Il nuovo Sistema di Misurazione e Validazione della Performance, valido a partire dall'anno 2026 e validato dal Nucleo di Valutazione, è inserito **all'Allegato A** del presente documento.

2.2.2. OBIETTIVI DI PEG

Al fine di garantire una migliore leggibilità, di seguito si propone la tabella con i soli titoli degli obiettivi di PEG, il cui dettaglio per quanto riguarda risorse finanziarie, risorse umane, fasi, azioni, indicatori e stakeholders è contenuto **nell'Allegato B – PEG 2026-2028** del presente documento. I titoli sono presentati seguendo lo schema degli obiettivi di valore pubblico illustrato alla presente sezione. In rosso sono evidenziati gli obiettivi PEG classificati come specifici e che compongono il Piano della Performance 2026-2028. Al termine della sezione 2.3 Rischi Corruttivi a trasparenze si propone, per ciascun obiettivo le relative aree di rischio elaborate in coerenza con il Piano dei rischi (allegato D al presente documento) al quale si rimanda per tutte le misure, i responsabili e i monitoraggi.

LA CITTÀ METROPOLITANA SUI BANCHI DI SCUOLA

CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	DIRIGENTE RESPONSABILE	UO	CODICE OBIETTIVO OPERATIVO DUP
4220265	REALIZZAZIONE DI VIABILITÀ E PARCHEGGIO A SERVIZIO DEL NUOVO LICEO ARTISTICO VIRGILIO AD EMPOLI	CARLO FERRANTE	96 - DIREZIONE PROGETTI STRATEGICI	ISTRUZIONE ED EDILIZIA SCOLASTICA
40220253_2025_4	ACCORDO QUADRO ANTINCENDIO LOTTI 1+2	CARLO FERRANTE	96 - PROGETTI STRATEGICI	ISTRUZIONE ED EDILIZIA SCOLASTICA
42120175_2025_11	COSTRUZIONE DEL NUOVO ISTITUTO FERRARIS-BRUNELLESCHI A EMPOLI	CARLO FERRANTE	96 - PROGETTI STRATEGICI	ISTRUZIONE ED EDILIZIA SCOLASTICA
42120181_2025_11	REALIZZAZIONE E AMPLIAMENTO DEL LICEO VIRGILIO IN VIA FABIANI A EMPOLI	CARLO FERRANTE	96 - PROGETTI STRATEGICI	ISTRUZIONE ED EDILIZIA SCOLASTICA
4220216_2025_11	REALIZZAZIONE DEL NUOVO LICEO ARTISTICO VIRGILIO IN VIA RAFFAELLO SANZIO A EMPOLI	CARLO FERRANTE	96 - PROGETTI STRATEGICI	ISTRUZIONE ED EDILIZIA SCOLASTICA
4220225_2022_6	ADEGUAMENTO ANTINCENDIO - CELLINI	CARLO FERRANTE	96 - PROGETTI STRATEGICI	ISTRUZIONE ED EDILIZIA SCOLASTICA
4220227_2022_6	ADEGUAMENTO ANTINCENDIO - ISA FIRENZE	CARLO FERRANTE	96 - PROGETTI STRATEGICI	ISTRUZIONE ED EDILIZIA SCOLASTICA
4220252	MANUTENZIONE ORDINARIA IMPIANTI DI CLIMATIZZAZIONE - IMMOBILI SCOLASTICI	GIANNI PAOLO CIANCHI	107 - E.Q. IMPIANTI E SERVIZIO ENERGIA	ISTRUZIONE ED EDILIZIA SCOLASTICA
4220213_2025_11	MIGLIORAMENTO SISMICO EDIFICI SCOLASTICI - IST. FERMI DI EMPOLI	GIANNI PAOLO CIANCHI	20 - E.Q. IMMOBILI VINCOLATI ZONA B	ISTRUZIONE ED EDILIZIA SCOLASTICA
4220214_2025_8	INTERVENTO DI COMPLETAMENTO DEI LABORATORI DELL'ISTITUTO FERRARIS DI EMPOLI - BIOARCHITETTURA	GIANNI PAOLO CIANCHI	20 - E.Q. IMMOBILI VINCOLATI ZONA B	ISTRUZIONE ED EDILIZIA SCOLASTICA
4220217_2025_11	MANUTENZIONE ORDINARIA IMMOBILI SCOLASTICI - ZONA B	GIANNI PAOLO CIANCHI	20 - E.Q. IMMOBILI VINCOLATI ZONA B	ISTRUZIONE ED EDILIZIA SCOLASTICA
4220218_2025_11	MANUTENZIONE STRAORDINARIA ADEGUAMENTO IMMOBILI SCOLASTICI - ZONA B	GIANNI PAOLO CIANCHI	20 - E.Q. IMMOBILI VINCOLATI ZONA B	ISTRUZIONE ED EDILIZIA SCOLASTICA
4220221_2025_11	LAVORI DI RESTAURO CONSERVATIVO DELLA COPERTURA E DELLE FACCIATE ISTITUTO PORTA ROMANA E ADEGUAMENTO SISMICO	GIANNI PAOLO CIANCHI	20 - E.Q. IMMOBILI VINCOLATI ZONA B	ISTRUZIONE ED EDILIZIA SCOLASTICA
4220231_2025_11	REALIZZAZIONE NUOVA PALESTRA ISTITUTO AGRARIO - PNRR MISSIONE 4 - COMPONENTE 1 - INVESTIMENTO 3.3	GIANNI PAOLO CIANCHI	20 - E.Q. IMMOBILI VINCOLATI ZONA B	ISTRUZIONE ED EDILIZIA SCOLASTICA
4220251_2025_11	COMPLETAMENTO RESTAURO II PIANO SCUDERIE DEL PARCO DI PRATOLINO	GIANNI PAOLO CIANCHI	20 - E.Q. IMMOBILI VINCOLATI ZONA B	ISTRUZIONE ED EDILIZIA SCOLASTICA
40220243_2025_11	SISTEMAZIONE AREE ESTERNE IST. BALDUCCI	GIANNI PAOLO CIANCHI	27 - E.Q. IMMOBILI NON VINCOLATI ZONA A	ISTRUZIONE ED EDILIZIA SCOLASTICA
42120151_2025_11	MANUTENZIONE ORDINARIA IMMOBILI SCOLASTICI - ZONA A	GIANNI PAOLO CIANCHI	27 - E.Q. IMMOBILI NON VINCOLATI ZONA A	ISTRUZIONE ED EDILIZIA SCOLASTICA
42120152_2025_11	MANUTENZIONE STRAORDINARIA ADEGUAMENTO IMMOBILI SCOLASTICI - ZONA A	GIANNI PAOLO CIANCHI	27 - E.Q. IMMOBILI NON VINCOLATI ZONA A	ISTRUZIONE ED EDILIZIA SCOLASTICA
40220241_2025_11	COMPLETAMENTO DEGLI INTERVENTI DI PREVENZIONE INCENDI DEL PALAZZO FRESCOBALDI LICEO MACHIAVELLI - CAPPONI	GIANNI PAOLO CIANCHI	44 - DIREZIONE EDILIZIA	ISTRUZIONE ED EDILIZIA SCOLASTICA

40220244_2025_11	ADEGUAMENTO SISMICO EDIFICI SCOLASTICI - ISTITUTO GINORI CONTI	GIANNI PAOLO CIANCHI	44 - DIREZIONE EDILIZIA	ISTRUZIONE ED EDILIZIA SCOLASTICA
42201912_2025_11	SOSTITUZIONE EDILIZIA ISTITUTI MEUCCI E GALILEI	GIANNI PAOLO CIANCHI	44 - DIREZIONE EDILIZIA	ISTRUZIONE ED EDILIZIA SCOLASTICA
42201914_2025_11	RIQUALIFICAZIONE ED AMPLIAMENTO IMPIANTI SPORTIVI DEGLI EDIFICI SCOLASTICI	GIANNI PAOLO CIANCHI	44 - DIREZIONE EDILIZIA	ISTRUZIONE ED EDILIZIA SCOLASTICA
4220197_2025_11	ADEGUAMENTO SISMICO EDIFICI SCOLASTICI - LEONARDO DA VINCI	GIANNI PAOLO CIANCHI	44 - DIREZIONE EDILIZIA	ISTRUZIONE ED EDILIZIA SCOLASTICA
4220215_2025_11	REALIZZAZIONE NUOVO EDIFICIO SCOLASTICO NEL POLO DI SAN SALVI	GIANNI PAOLO CIANCHI	44 - DIREZIONE EDILIZIA	ISTRUZIONE ED EDILIZIA SCOLASTICA
4220261	ADEGUAMENTO SISMICO DEL LICEO MICHELANGELO	GIANNI PAOLO CIANCHI	44 - DIREZIONE EDILIZIA	ISTRUZIONE ED EDILIZIA SCOLASTICA
4220262	ADEGUAMENTO SISMICO ISTITUTO BUONTALENTI - SEDE	GIANNI PAOLO CIANCHI	44 - DIREZIONE EDILIZIA	ISTRUZIONE ED EDILIZIA SCOLASTICA
4220263	ADEGUAMENTO SISMICO ISTITUTO BUONTALENTI - SUCCURSALE	GIANNI PAOLO CIANCHI	44 - DIREZIONE EDILIZIA	ISTRUZIONE ED EDILIZIA SCOLASTICA
4220264	RIQUALIFICAZIONE IMMOBILE DI VIA PERGOLESI AD USO SCOLASTICO	GIANNI PAOLO CIANCHI	44 - DIREZIONE EDILIZIA	ISTRUZIONE ED EDILIZIA SCOLASTICA
40220242_2025_11	ADEGUAMENTO SISMICO EDIFICI SCOLASTICI - ISTITUTO VOLTA GOBETTI	GIANNI PAOLO CIANCHI, CARLO FERRANTE	PRES - SINDACO	ISTRUZIONE ED EDILIZIA SCOLASTICA
42220151_2024_6	SERVIZI SCOLASTICI	CARLO FERRANTE	90 - DIRITTO ALLO STUDIO E MANIFESTAZIONI SPORTIVE	TRASPORTO E ASSISTENZA DISABILI
46120151_2025_11	SERVIZI EDUCATIVI	CARLO FERRANTE	90 - DIRITTO ALLO STUDIO E MANIFESTAZIONI SPORTIVE	TRASPORTO E ASSISTENZA DISABILI
4620261	SERVIZIO DI TRASPORTO SCOLASTICO DEGLI STUDENTI DELLE SCUOLE MEDIE SUPERIORI ALLE PALESTRE SCOLASTICHE	CARLO FERRANTE	90 - DIRITTO ALLO STUDIO, PROGETTI EDUCATIVI, RETE SCOLASTICA	TRASPORTO E ASSISTENZA DISABILI

IN VIAGGIO VERSO LA MOBILITÀ DEL DOMANI

CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	DIRIGENTE RESPONSABILE	UO	CODICE OBIETTIVO OPERATIVO DUP
102120151_2025_5	GESTIONE DEL CONTRATTO DI CONCESSIONE DEL SERVIZIO DI TPL DELLA RETE DEBOLE	ALBERTO MIGLIORI	07 - E.Q. MOBILITA' SOSTENIBILE, TRASPORTI E INNOVAZIONE	TRASPORTO PUBBLICO LOCALE
10220216_2025_11	ACQUISTO MEZZI DI CUI AL FINANZIAMENTO PON METRO E PN METRO PLUS	ALBERTO MIGLIORI	07 - E.Q. MOBILITA' SOSTENIBILE, TRASPORTI E INNOVAZIONE	TRASPORTO PUBBLICO LOCALE
102220261	PROGRAMMA DI FINANZIAMENTO MASE PER IL POTENZIAMENTO DELLA MOBILITÀ SOSTENIBILE NELLE GRANDI AREE URBANE - INTERVENTI PREVISTI (D.M. 2 /2026 DEL MASE).	ALBERTO MIGLIORI	07 - E.Q. MOBILITA' SOSTENIBILE, TRASPORTI E INNOVAZIONE	TRASPORTO PUBBLICO LOCALE
102220262	PISTA CICLABILE "CICLOVIA DELL'ARNO"	ALBERTO MIGLIORI	07 - E.Q. MOBILITA' SOSTENIBILE, TRASPORTI E INNOVAZIONE	TRASPORTO PUBBLICO LOCALE
10220213_2025_10	FINANZIAMENTI MINISTERIALI PER ACQUISTO AUTOBUS E RELATIVE INFRASTRUTTURE (DM N. 71 2021)	ALBERTO MIGLIORI	84 - TPL E TRASPORTO PRIVATO	TRASPORTO PUBBLICO LOCALE
10220214_2023_6	AZIONI PER LO SVILUPPO DEL MOBILITY	ALBERTO MIGLIORI	84 - TPL E TRASPORTO PRIVATO	TRASPORTO PUBBLICO LOCALE
102320151_2025_5	PROGRAMMAZIONE E GESTIONE DEL SERVIZIO DI TPL	ALBERTO MIGLIORI	84 - TPL E TRASPORTO PRIVATO	TRASPORTO PUBBLICO LOCALE
102220151_2023_10	RILASCIO AUTORIZZAZIONI PER L'APERTURA DI AUTOSCUOLE, OFFICINE DI REVISIONE, STUDI DI CONSULENZA AUTOMOBILISTICA, SCUOLE NAUTICHE. RILASCIO AUTORIZZAZIONI PER ACCESSO AL MERCATO PER ATTIVITÀ DI NOLEGGIO CON CONDUCENTE. RILASCIO LICENZE PER TRASPORTO MERCI IN CONTO PROPRIO. RILASCIO DI ATTESTATO DI IDONEITÀ PROFESSIONALE ALL'ESERCIZIO. ISCRIZIONE ALL'ALBO DEGLI AUTOTRASPORTATORI PER CONTO TERZI E VERIFICA DEL POSSESSO DEI REQUISITI PER LE IMPRESE GIÀ ISCRITTE. ESPLETAMENTO DELLE PROCEDURE DI ESAME.	ALBERTO MIGLIORI	84 - TPL E TRASPORTO PRIVATO	ALTRE MODALITÀ DI TRASPORTO - TRASPORTO PRIVATO
105520151_2025_11	RILASCIO CONCESSIONI E AUTORIZZAZIONI AI SENSI DEL CODICE DELLA STRADA	ALBERTO MIGLIORI	106 - E.Q. CONCESSIONI E AUTORIZZAZIONI CODICE DELLA STRADA	VIABILITÀ E INFRASTRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
10520214_2025_11	RISCOSSIONE COATTIVA DEL CANONE UNICO	ALBERTO MIGLIORI	33 - PATRIMONIO, IMPIANTI SPORTIVI	VIABILITÀ E INFRASTRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
105420171_2024_2	OPERE DI COMPLETAMENTO A SEGUITO DI RESCSSIONE DI CONTRATTO DELLA VARIANTE ALLA SRT 429 - EMPOLI CASTELFIORENTINO - LOTTI 4,5 E 6	ALESSANDRO ANNUNZIATI	92 - COMMISSARIO SRT 429	VIABILITÀ E INFRASTRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI

1054201513_2025_11	SR 222 REALIZZAZIONE VARIANTE DI GRASSINA	CARLO FERRANTE	96 - PROGETTI STRATEGICI	VIABILITÀ E INFRA-STRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
81120162_2023_3	SUPERSTRADA CICLABILE FIRENZE-PRATO - LOTTI 3-4-5-6	CARLO FERRANTE	96 - PROGETTI STRATEGICI	VIABILITÀ E INFRA-STRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
8120231_2023_3	CICLOVIA DELL'ARNO - TRATTI NELL'AMBITO D'INTERESSE METROPOLITANO	CARLO FERRANTE	96 - PROGETTI STRATEGICI	VIABILITÀ E INFRA-STRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
8120232_2023_3	CICLOVIA DEL SOLE - TRONCO II LOTTO 4	CARLO FERRANTE	96 - PROGETTI STRATEGICI	VIABILITÀ E INFRA-STRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
10520227_2025_11	AREE INTERNE	MARIA TERESA CAROSELLA	108 - E.Q. PROGETTAZIONE E DIREZIONE DEI LAVORI - VIABILITA' AREA 1	VIABILITÀ E INFRA-STRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
100520241_2025_10	EVENTI METEOROLOGICI DEL 16 E 17 MAGGIO 2023: INTERVENTI DI RICOSTRUZIONE FINANZIATI DAL COMMISSARIO STRAORDINARIO PER LA RICOSTRUZIONE	MARIA TERESA CAROSELLA	46 - DIREZIONE VIABILITA' 1	VIABILITÀ E INFRA-STRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
10520212_2025_10	SR302. KM 27+930. INTERVENTI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA AL PONTE. COMUNE DI BORGO SAN LORENZO. LOC. LA BROCCHI	MARIA TERESA CAROSELLA	46 - DIREZIONE VIABILITA' 1	VIABILITÀ E INFRA-STRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
105202210_2025_10	SICUREZZA STRADALE	MARIA TERESA CAROSELLA	46 - DIREZIONE VIABILITA' 1	VIABILITÀ E INFRA-STRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
105202211_2025_10	CONSOLIDAMENTO DEI VERSANTI IN FRANA	MARIA TERESA CAROSELLA	46 - DIREZIONE VIABILITA' 1	VIABILITÀ E INFRA-STRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
105202212_2025_10	BARRIERE DI SICUREZZA	MARIA TERESA CAROSELLA	46 - DIREZIONE VIABILITA' 1	VIABILITÀ E INFRA-STRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
10520229_2025_10	PONTI	MARIA TERESA CAROSELLA	46 - DIREZIONE VIABILITA' 1	VIABILITÀ E INFRA-STRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
105202410_2025_8	RISPETTO DELLA TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI	MARIA TERESA CAROSELLA	46 - DIREZIONE VIABILITA' 1	VIABILITÀ E INFRA-STRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
10520263	SR 69 PROGETTAZIONE PONTE SULL'ARNO A FIGLINE VALDARNO	MARIA TERESA CAROSELLA	46 - DIREZIONE VIABILITA' 1	VIABILITÀ E INFRA-STRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
10520264	SP 107 PROGETTAZIONE DELLA STRADA DI COLLEGAMENTO TRA SR 65 E SP 8	MARIA TERESA CAROSELLA	46 - DIREZIONE VIABILITA' 1	VIABILITÀ E INFRA-STRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI

10520265	SP 87 KM 1+300 - MESSA IN SICUREZZA DEL PONTE SUL RE-SCO COMUNE DI REGGELLO	MARIA TERESA CARO-SELLA	46 - DIREZIONE VIABILITA' 1	VIABILITÀ E INFRA-STRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
10520266	SP 87 KM 0+700: MANUTENZIONE STRAORDINARIA PONTE IN LOC. MATASSINO COMUNE DI FIGLINE VALDARNO	MARIA TERESA CARO-SELLA	46 - DIREZIONE VIABILITA' 1	VIABILITÀ E INFRA-STRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
105420211_2025_10	ATTIVITÀ GESTIONALI GENERICHE DIREZIONE VIABILITÀ 1	MARIA TERESA CARO-SELLA	46 - DIREZIONE VIABILITA' 1	VIABILITÀ E INFRA-STRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
10520251_2025_10	SP91 KM 9+800 MESSA IN SICUREZZA DELLA SEDE STRADALE A SEGUITO DI MOVIMENTO FRANOSO	MARIA TERESA CARO-SELLA	94 - E.Q. MANUTENZIONE STRADE VALDISIEVE E VALDARNO	VIABILITÀ E INFRA-STRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
105420157_2025_10	ATTIVITÀ DI GESTIONE E MANUTENZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA ZONA 2	MARIA TERESA CARO-SELLA	94 - E.Q. MANUTENZIONE STRADE VALDISIEVE E VALDARNO	VIABILITÀ E INFRA-STRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
10520252_2025_10	SP610 KM 64+954. MANUTENZIONE STRAORDINARIA PONTE SUL SANTERNO. COMUNE DI FIRENZUOLA.	MARIA TERESA CARO-SELLA	95 - E.Q. MANUTENZIONE STRADE MUGELLO	VIABILITÀ E INFRA-STRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
105420156_2025_10	ATTIVITÀ DI GESTIONE E MANUTENZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA ZONA 1	MARIA TERESA CARO-SELLA	95 - E.Q. MANUTENZIONE STRADE MUGELLO	VIABILITÀ E INFRA-STRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
10520191_2025_11	ADEGUAMENTO E RISANAMENTO PONTI E VIADOTTI DI COMPETENZA	RICCARDO MAURRI	109 - E.Q. PROGETTAZIONE E DIREZIONE LAVORI - VIABILITA' AREA 2	VIABILITÀ E INFRA-STRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
10520261	INTERVENTO DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA AL PONTE SUL TORRENTE VIRGINIO IN LOCALITÀ FORNACETTE SULLA SP 93 AL KM 9+092	RICCARDO MAURRI	109 - E.Q. PROGETTAZIONE E DIREZIONE LAVORI - VIABILITA' AREA 2	VIABILITÀ E INFRA-STRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
10520231_2025_11	RISTRUTTURAZIONE DEL PONTE ALLA STECCAIA SUL FIUME ELSA, LUNGO LA SP 64 TRA CERTALDO E BADIA A ELMI	RICCARDO MAURRI	47 - DIREZIONE VIABILITA' 2	VIABILITÀ E INFRA-STRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
10520262	PROGETTO INTERNO DI MESSA IN SICUREZZA FRANA DI VALLE IN LOC. CERBAIA - CASTELLO SULLA SP 12 AL KM 7+300	RICCARDO MAURRI	47 - DIREZIONE VIABILITA' 2	VIABILITÀ E INFRA-STRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
105420151_2025_11	ATTIVITÀ GESTIONALI GENERICHE DIREZIONE VIABILITÀ 2	RICCARDO MAURRI	47 - DIREZIONE VIABILITA' 2	VIABILITÀ E INFRA-STRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
105420162_2025_11	PISTA SIECI GIRONE E ATTRAVERSAMENTO PEDOCICLABILE VAL-LINA	RICCARDO MAURRI	47 - DIREZIONE VIABILITA' 2	VIABILITÀ E INFRA-STRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
1054202411_2025_8	RISPETTO DELLA TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI	RICCARDO MAURRI	47 - DIREZIONE VIABILITA' 2	VIABILITÀ E INFRA-STRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI

105120152_2025_11	SCG FI-PI-LI GESTIONE CONTRATTO GLOBAL SERVICE, INTERVENTI DI MANUTENZIONE ORDINARIA	RICCARDO MAURRI	64 - E.Q. MANUTENZIONE SGC FI.PI.LI. E ZONA 3 - EM-POLESE VALDELSA	VIABILITÀ E INFRA-STRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
10520192_2025_11	SP 64 CERTALDESE - NUOVA ROTATORIA IN CORRISPONDENZA DELL'INNESTO CON LA SP 1 "DI SAN GIMIGNANO" IN PROVINCIA DI SIENA	RICCARDO MAURRI	64 - E.Q. MANUTENZIONE SGC FI.PI.LI. E ZONA 3 - EM-POLESE VALDELSA	VIABILITÀ E INFRA-STRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
10520193_2025_11	ADEGUAMENTO DEL PONTE DI MONTELUPO SUL FIUME ARNO LUNGO LA SP 106 "TRAVERSA DI LIMITE" SUL FIUME ARNO	RICCARDO MAURRI	64 - E.Q. MANUTENZIONE SGC FI.PI.LI. E ZONA 3 - EM-POLESE VALDELSA	VIABILITÀ E INFRA-STRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
10520211_2025_11	INTERVENTO DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA AL PONTE SUL FIUME PESA SULLA SR 2 AL KM 270+500	RICCARDO MAURRI	64 - E.Q. MANUTENZIONE SGC FI.PI.LI. E ZONA 3 - EM-POLESE VALDELSA	VIABILITÀ E INFRA-STRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
1054201522_2025_11	ATTIVITÀ DI GESTIONE E MANUTENZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA ZONA 3	RICCARDO MAURRI	64 - E.Q. MANUTENZIONE SGC FI.PI.LI. E ZONA 3 - EM-POLESE VALDELSA	VIABILITÀ E INFRA-STRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
10520195_2025_11	GESTIONE CONTRATTO GLOBAL SERVICE PER MANUTENZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA RETE VIARIA METROPOLITANA	RICCARDO MAURRI	97 - E.Q. MANUTENZIONE ZONA 4 PIANA FIORENTINA E CHIANTI	VIABILITÀ E INFRA-STRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI

NOI CON VOI

CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	DIRIGENTE RESPONSABILE	UO	CODICE OBIETTIVO OPERATIVO DUP
31120151_2025_11	ATTIVITÀ CORPO DI POLIZIA METROPOLITANA	OTELLO CINI	49 - E.Q. POLIZIA PROVINCIALE METROPOLITANA	POLIZIA LOCALE E AMMINISTRATIVA CONTROLLI SUL TERRITORIO
31120261	DIGITALIZZAZIONE ARCHIVIO ALIQUOTA POLIZIA PRESSO PROCURA DELLA REPUBBLICA	OTELLO CINI	49 - E.Q. POLIZIA PROVINCIALE METROPOLITANA	POLIZIA LOCALE E AMMINISTRATIVA CONTROLLI SUL TERRITORIO
31120262	DIGITALIZZAZIONE PROCESSI AFFERENTI ALL'ATTIVITÀ CORPO DI POLIZIA METROPOLITANA	OTELLO CINI	49 - E.Q. POLIZIA PROVINCIALE METROPOLITANA	POLIZIA LOCALE E AMMINISTRATIVA CONTROLLI SUL TERRITORIO
3120191_2025_11	NUCLEO POLIZIA PRESSO PROCURA DELLA REPUBBLICA	OTELLO CINI	49 - E.Q. POLIZIA PROVINCIALE METROPOLITANA	POLIZIA LOCALE E AMMINISTRATIVA CONTROLLI SUL TERRITORIO
030120201_2025_11	POLIZIA METROPOLITANA - AMBIENTE	OTELLO CINI	49 - E.Q. POLIZIA PROVINCIALE METROPOLITANA	POLIZIA METROPOLITANA - AMBIENTE
124220152_2023_11	LA CITTÀ METROPOLITANA PER IL SOCIALE: ISTITUZIONE DEL RUNTS E INIZIATIVE DI PROMOZIONE SOCIALE	OTELLO CINI	28 - E.Q. TURISMO, CULTURA, SOCIALE E SPORT	INTERVENTI PER SOGGETTI A RISCHIO DI ESCLUSIONE SOCIALE - COOPERAZIONE E ASSOCIAZIONISMO

LA BUONA AMMINISTRAZIONE E UN FUTURO DIGITALE

CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	DIRIGENTE RESPONSABILE	UO	CODICE OBIETTIVO OPERATIVO DUP
10120251_2025_10	SUPPORTO ORGANI ISTITUZIONALI	FRANCESCA VICHİ	08 - E.Q. AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI	ORGANI ISTITUZIONALI E COMUNICAZIONE
11120151_2024_10	ATTIVITÀ DI SEGRETERIA GENERALE	FRANCESCA VICHİ	08 - E.Q. AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI	ORGANI ISTITUZIONALI E COMUNICAZIONE
111320151_2025_10	QUOTIDIANO E NEWSLETTER MET, INFORMAZIONE DELLA CITTÀ METROPOLITANA E DELL'AREA VASTA DELLA TOSCANA CENTRALE	GIACOMO PARENTI	12 - E.Q. UFFICIO STAMPA. GIORNALISTA PUBBLICO SPECIALISTA NEI RAPPORTI CON I MEDIA	ORGANI ISTITUZIONALI E COMUNICAZIONE
111320152_2025_11	INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE	GIACOMO PARENTI	12 - E.Q. UFFICIO STAMPA. GIORNALISTA PUBBLICO SPECIALISTA NEI RAPPORTI CON I MEDIA	ORGANI ISTITUZIONALI E COMUNICAZIONE
1120191_2025_11	UFFICIO STAMPA	GIACOMO PARENTI	12 - E.Q. UFFICIO STAMPA. GIORNALISTA PUBBLICO SPECIALISTA NEI RAPPORTI CON I MEDIA	ORGANI ISTITUZIONALI E COMUNICAZIONE
11220152_2025_11	VALORIZZAZIONE DEL RUOLO DELLA CITTÀ METROPOLITANA: SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	OTELLO CINI	37 - UFF. GABINETTO PORTAVOCE SEGRETERIA	ORGANI ISTITUZIONALI E COMUNICAZIONE
11120182_2025_10	ARCHIVIO STORICO E DI DEPOSITO: MIGLIORARE LA FRUIZIONE E DIVULGAZIONE DEL PATRIMONIO ARCHIVISTICO DELL'ENTE	ALBERTO MIGLIORI	24 - E.Q. GESTIONE DEL PATRIMONIO	SEGRETERIA GENERALE, DIREZIONE GENERALE, ARCHIVIO E PROTOCOLLO
10220241_2025_10	ATTUAZIONE DELLE POLITICHE IN TEMA DI PRIVACY	FRANCESCA VICHİ	08 - E.Q. AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI	SEGRETERIA GENERALE, DIREZIONE GENERALE, ARCHIVIO E PROTOCOLLO
10220261	REDAZIONE PATTO D'INTEGRITÀ	FRANCESCA VICHİ	08 - E.Q. AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI	SEGRETERIA GENERALE, DIREZIONE GENERALE, ARCHIVIO E PROTOCOLLO
11120181_2024_10	GESTIONE DEL PROTOCOLLO INFORMATICO E DEI FLUSSI DOCUMENTALI	FRANCESCA VICHİ	08 - E.Q. AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI	SEGRETERIA GENERALE, DIREZIONE GENERALE, ARCHIVIO E PROTOCOLLO
124120151_2025_10	PARITÀ	FRANCESCA VICHİ	08 - E.Q. AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI	SEGRETERIA GENERALE, DIREZIONE GENERALE, ARCHIVIO E PROTOCOLLO

10220251	RICOGNIZIONE ANNUALE SERVIZI PUBBLICI LOCALI A RILEVANZA ECONOMICA - SUPPORTO GIURIDICO ALLE DIREZIONI	FRANCESCA VICHÌ	65 - SEGRETERIA GENERALE	SEGRETERIA GENERALE, DIREZIONE GENERALE, ARCHIVIO E PROTOCOLLO
10220262	REVISIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO	FRANCESCA VICHÌ	65 - SEGRETERIA GENERALE	SEGRETERIA GENERALE, DIREZIONE GENERALE, ARCHIVIO E PROTOCOLLO
111202415_2025_10	RISPETTO DELLA TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI	FRANCESCA VICHÌ	65 - SEGRETERIA GENERALE	SEGRETERIA GENERALE, DIREZIONE GENERALE, ARCHIVIO E PROTOCOLLO
12120151_2025_10	CONTROLLO DI REGOLARITÀ AMMINISTRATIVA E ATTIVITÀ FORMATIVE	FRANCESCA VICHÌ	65 - SEGRETERIA GENERALE	SEGRETERIA GENERALE, DIREZIONE GENERALE, ARCHIVIO E PROTOCOLLO
111320153_2025_10	TRASPARENZA E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE - AGGIORNAMENTO SEZIONE DEL PIAO E MONITORAGGIO	FRANCESCA VICHÌ	76 - TRASPARENZA - ANTI-CORRUZIONE	SEGRETERIA GENERALE, DIREZIONE GENERALE, ARCHIVIO E PROTOCOLLO
1220191_2025_11	DIREZIONE GENERALE. COORDINAMENTO ATTIVITÀ GESTIONALI DELL'ENTE	GIACOMO PARENTI	06 - DIRETTORE GENERALE	SEGRETERIA GENERALE, DIREZIONE GENERALE, ARCHIVIO E PROTOCOLLO
12202416_2025_8	RISPETTO DELLA TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI	GIACOMO PARENTI	06 - DIRETTORE GENERALE	SEGRETERIA GENERALE, DIREZIONE GENERALE, ARCHIVIO E PROTOCOLLO
13320151_2025_11	GARE SERVIZI E PROVVEDITORATO: SPESE DI FUNZIONAMENTO E DI SUPPORTO LEGATE ALLA GESTIONE ANCHE LOGISTICA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI FIRENZE	OTELLO CINI	104 - E.Q. GARE SERVIZI E FORNITURE, ECONOMATO E PROVVEDITORATO	GESTIONE ECONOMICA, FINANZIARIA, PROGRAMMAZIONE E PROVVEDITORATO
11120248_2025_8	RISPETTO DELLA TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI	OTELLO CINI	11 - DIREZIONE PROVVEDITORATO, GARE, FORNITURE, TURISMO, CULTURA E POLIZIA	GESTIONE ECONOMICA, FINANZIARIA, PROGRAMMAZIONE E PROVVEDITORATO
13220249_2025_8	RISPETTO DELLA TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI	ROCCO CONTE	53 - DIREZIONE SERVIZI FINANZIARI E S.I.	GESTIONE ECONOMICA, FINANZIARIA, PROGRAMMAZIONE E PROVVEDITORATO

1320212_2025_11	UFFICIO ASSICURAZIONI E ATTIVITÀ DI GESTIONE DELLE POLIZZE	ROCCO CONTE	73 - E.Q. SANZIONI E ASSICURAZIONI	GESTIONE ECONOMICA, FINANZIARIA, PROGRAMMAZIONE E PROVVEDITORATO
13220151_2025_11	CONTABILITÀ, CONTROLLO EQUILIBRI E GESTIONE CENTRALIZZATA FATTURE, PCC E SIOPE+	ROCCO CONTE	79 - E.Q. PROGRAMMAZIONE E CONTABILITÀ (FINANZIARIA E FISCALE)	GESTIONE ECONOMICA, FINANZIARIA, PROGRAMMAZIONE E PROVVEDITORATO
13320161_2022_11	LA CITTÀ METROPOLITANA E I SUOI ORGANISMI PARTECIPATI - MONITORAGGIO E CONTROLLO	ROCCO CONTE	86 - PARTECIPATE	GESTIONE ECONOMICA, FINANZIARIA, PROGRAMMAZIONE E PROVVEDITORATO
13120151_2025_11	RENDICONTAZIONE FINANZIARIA ED ECONOMICO PATRIMONIALE	ROCCO CONTE	98 - E.Q. RENDICONTO, CONTABILITÀ E PARTECIPATE	GESTIONE ECONOMICA, FINANZIARIA, PROGRAMMAZIONE E PROVVEDITORATO
14120151_2025_11	MIGLIORAMENTO DELLA CAPACITÀ DI RISCOSSIONE	ROCCO CONTE	103 - E.Q. ENTRATE (ENTRATE TRIBUTARIE E GESTIONE ENTRATE - RACCORDO CON BILANCIO E RENDICONTAZIONE)	GESTIONE DELLE ENTRATE TRIBUTARIE E SERVIZI FISCALI
105202412_2025_8	RISPETTO DELLA TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI	ALBERTO MIGLIORI	111 - DIREZIONE PATRIMONIO, ESPROPRI E MOBILITÀ SOSTENIBILE	GESTIONE DEI BENI DEMANIALI E PATRIMONIALI ESPROPRI
1520181_2025_10	GESTIONE DEGLI IMPIANTI SPORTIVI	ALBERTO MIGLIORI	24 - E.Q. GESTIONE DEL PATRIMONIO	GESTIONE DEI BENI DEMANIALI E PATRIMONIALI ESPROPRI
15220151_2025_10	ACQUISTO ALIENAZIONE VALORIZZAZIONE DI BENI IMMOBILI	ALBERTO MIGLIORI	24 - E.Q. GESTIONE DEL PATRIMONIO	GESTIONE DEI BENI DEMANIALI E PATRIMONIALI ESPROPRI
15320151_2025_10	GESTIONE AMMINISTRATIVA DEGLI IMMOBILI DELLA CITTÀ METROPOLITANA, DI COMPETENZA DELLA DIREZIONE PATRIMONIO	ALBERTO MIGLIORI	24 - E.Q. GESTIONE DEL PATRIMONIO	GESTIONE DEI BENI DEMANIALI E PATRIMONIALI ESPROPRI
15320153_2025_10	AGGIORNAMENTO INVENTARIO BENI IMMOBILI SULLA BASE DEI PRINCIPI CONTABILI	ALBERTO MIGLIORI	24 - E.Q. GESTIONE DEL PATRIMONIO	GESTIONE DEI BENI DEMANIALI E PATRIMONIALI ESPROPRI
15320161_2025_10	DEFINIZIONE DELLA SITUAZIONE CATASTALE DEI CASELLI IDRAULICI PER DEFINITIVO PASSAGGIO A REGIONE TOSCANA AI SENSI DELLA LR22/2015 E RENDICONTAZIONE DELLE SPESE SOSTENUTE	ALBERTO MIGLIORI	24 - E.Q. GESTIONE DEL PATRIMONIO	GESTIONE DEI BENI DEMANIALI E PATRIMONIALI ESPROPRI
15120151_2025_11	ATTIVAZIONE DI NUOVI PROCEDIMENTI ESPROPRIATIVI E COMPLETAMENTO DI QUELLI IN CORSO PER LA REALIZZAZIONE DI OPERE REGIONALI E DELLA CITTÀ METROPOLITANA	ALBERTO MIGLIORI	26 - E.Q. ESPROPRI	GESTIONE DEI BENI DEMANIALI E PATRIMONIALI ESPROPRI

10620251	MANUTENZIONE ORDINARIA IMPIANTI DI CLIMATIZZAZIONE - IMMOBILI NON SCOLASTICI	GIANNI PAOLO CIANCHI	107 - E.Q. IMPIANTI E SERVIZIO ENERGIA	UFFICIO TECNICO - ADEGUAMENTO E MANUTENZIONE EDILIZIA
10620264	REALIZZAZIONE NUOVO IMPIANTO DI CLIMATIZZAZIONE- SERVIZI FINANZIARI- PALAZZO MEDICI RICCARDI	GIANNI PAOLO CIANCHI	107 - E.Q. IMPIANTI E SERVIZIO ENERGIA	UFFICIO TECNICO - ADEGUAMENTO E MANUTENZIONE EDILIZIA
1620212_2025_11	RESTAURO CONSERVATIVO FACCIATA PALAZZO MEDICI RICCARDI	GIANNI PAOLO CIANCHI	20 - E.Q. IMMOBILI VINCOLATI ZONA B	UFFICIO TECNICO - ADEGUAMENTO E MANUTENZIONE EDILIZIA
1620241_2025_11	MANUTENZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA DI PALAZZO MEDICI RICCARDI	GIANNI PAOLO CIANCHI	20 - E.Q. IMMOBILI VINCOLATI ZONA B	UFFICIO TECNICO - ADEGUAMENTO E MANUTENZIONE EDILIZIA
95220151_2025_11	MANUTENZIONE DEL PARCO MEDICEO DI PRATOLINO	GIANNI PAOLO CIANCHI	20 - E.Q. IMMOBILI VINCOLATI ZONA B	UFFICIO TECNICO - ADEGUAMENTO E MANUTENZIONE EDILIZIA
95220241_2025_11	RESTAURO DEL PERCORSO DELLE ACQUE NEL PARCO DI VILLA DEMIDOFF	GIANNI PAOLO CIANCHI	20 - E.Q. IMMOBILI VINCOLATI ZONA B	UFFICIO TECNICO - ADEGUAMENTO E MANUTENZIONE EDILIZIA
10620241_2025_11	ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA GENERICA DIREZIONE EDILIZIA	GIANNI PAOLO CIANCHI	44 - DIREZIONE EDILIZIA	UFFICIO TECNICO - ADEGUAMENTO E MANUTENZIONE EDILIZIA
106202413_2025_8	RISPETTO DELLA TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI	GIANNI PAOLO CIANCHI	44 - DIREZIONE EDILIZIA	UFFICIO TECNICO - ADEGUAMENTO E MANUTENZIONE EDILIZIA
1620202_2025_11	RIQUALIFICAZIONE PALAZZO MEDICI RICCARDI	GIANNI PAOLO CIANCHI	44 - DIREZIONE EDILIZIA	UFFICIO TECNICO - ADEGUAMENTO E MANUTENZIONE EDILIZIA
11020251	GESTIONE GIURIDICA DELLE RISORSE UMANE	ANDREA PELACCHI	102 - E.Q. TRATTAMENTO GIURIDICO	RISORSE UMANE
110120151_2025_11	GESTIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE	ANDREA PELACCHI	32 - E.Q. TRATTAMENTO STIPENDIALE, PREVIDENZIALE ASSICURATIVO E FISCALE	RISORSE UMANE
11020181_2025_10	SVILUPPO COMPETENZE INTERNE E ATTUAZIONE DEL PIANO DEL FABBISOGNO	ANDREA PELACCHI	85 - DIREZIONE RISORSE UMANE E FORMAZIONE	RISORSE UMANE
11020247_2025_8	RISPETTO DELLA TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI	ANDREA PELACCHI	85 - DIREZIONE RISORSE UMANE E FORMAZIONE	RISORSE UMANE
110220151_2025_11	SAFETY E SECURITY: LA CITTÀ METROPOLITANA PER LA SICUREZZA DEI LUOGHI DI LAVORO	CARLO FERRANTE	88 - E.Q. SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO	RISORSE UMANE

111420151_2025_11	AFFIDAMENTO, GARE DI BENI, SERVIZI E LAVORI SUPERIORI ALLA SOGLIA DELL'AFFIDAMENTO DIRETTO E ATTIVITÀ PROPEDEUTICHE E SUCCESSIVE ALLA STIPULA CONTRATTI IN FORMA PUBBLICO AMMINISTRATIVA	FRANCESCA VICHI	25 - E.Q. GARE LAVORI E CONTRATTI	ALTRI SERVIZI GENERALI - COORDINAMENTO AMMINISTRATIVO DI GESTIONE E DI CONTROLLO, AVVOCATURA E GARE
111220151_2025_11	GESTIONE DEL CONTENZIOSO GIUDIZIALE E STRAGIUDIZIALE E ATTIVITÀ CONSULTIVA E DI SUPPORTO AGLI UFFICI DELL'ENTE	FRANCESCA VICHI	34 - E.Q. AVVOCATURA	ALTRI SERVIZI GENERALI - COORDINAMENTO AMMINISTRATIVO DI GESTIONE E DI CONTROLLO, AVVOCATURA E GARE
111220261	AVVOCATURA UNICA METROPOLITANA	FRANCESCA VICHI	34 - E.Q. AVVOCATURA	ALTRI SERVIZI GENERALI - COORDINAMENTO AMMINISTRATIVO DI GESTIONE E DI CONTROLLO, AVVOCATURA E GARE
111020152_2025_10	CONTROLLO DI GESTIONE	GIACOMO PARENTI	13 - E.Q. CONTROLLO DI GESTIONE, STATISTICA E ORGANIZZAZIONE	ALTRI SERVIZI GENERALI - COORDINAMENTO AMMINISTRATIVO DI GESTIONE E DI CONTROLLO, AVVOCATURA E GARE
11120251_2025_10	REVISIONE, IMPLEMENTAZIONE ED AGGIORNAMENTO DELLA PIATTAFORMA DI GESTIONE, CONTROLLO E MONITORAGGIO DELLE OPERE PUBBLICHE	MARIA TERESA CAROSELLA	99 - E.Q. SUPPORTO AMMINISTRATIVO ALLE DIREZIONI TECNICHE DEL DIPARTIMENTO TERRITORIALE	ALTRI SERVIZI GENERALI - COORDINAMENTO AMMINISTRATIVO DI GESTIONE E DI CONTROLLO, AVVOCATURA E GARE
111420161_2025_11	SUPPORTO AMMINISTRATIVO ALLE DIREZIONI VIABILITÀ, EDILIZIA E PROGETTI STRATEGICI	MARIA TERESA CAROSELLA	99 - E.Q. SUPPORTO AMMINISTRATIVO ALLE DIREZIONI TECNICHE DEL DIPARTIMENTO TERRITORIALE	ALTRI SERVIZI GENERALI - COORDINAMENTO AMMINISTRATIVO DI GESTIONE E DI CONTROLLO, AVVOCATURA E GARE
11120191_2023_8	ATTIVITÀ DEL DPO IN TEMA DI PROTEZIONE DATI	OTELLO CINI	11 - DIREZIONE PROVVEDITORATO, GARE, FORNITURE, TURISMO, CULTURA E POLIZIA	ALTRI SERVIZI GENERALI - COORDINAMENTO AMMINISTRATIVO DI GESTIONE E DI CONTROLLO, AVVOCATURA E GARE

111520151_2025_11	L'ATTIVITÀ DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI AMMINISTRATIVE NELLE MATERIE DI COMPETENZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA	ROCCO CONTE	73 - E.Q. SANZIONI E ASSICURAZIONI	ALTRI SERVIZI GENERALI - COORDINAMENTO AMMINISTRATIVO DI GESTIONE E DI CONTROLLO, AVVOCATURA E GARE
-------------------	--	-------------	------------------------------------	--

UN FUTURO DIGITALE

CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	DIRIGENTE RESPONSABILE	UO	CODICE OBIETTIVO OPERATIVO DUP
10820242_2025_11	PROGETTO PNRR M1.C1.I1.5 "CYBERMETROFI - POTENZIAMENTO DI SERVIZI E INFRASTRUTTURE CYBER DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI FIRENZE"	ROCCO CONTE	14 - E.Q. SISTEMI INFORMATIVI E INNOVAZIONE TECNOLOGICA	SISTEMI INFORMATIVI
10820261	MANUTENZIONE EVOLUTIVA DEI SISTEMI INFORMATIVI	ROCCO CONTE	14 - E.Q. SISTEMI INFORMATIVI E INNOVAZIONE TECNOLOGICA	SISTEMI INFORMATIVI

CIRCONDATI DAL VERDE E VICINI AI CITTADINI

CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	DIRIGENTE RESPONSABILE	UO	CODICE OBIETTIVO OPERATIVO DUP
91120171_2025_11	COMPLETAMENTO LAVORI CASSE DI ESPANSIONE DI FIBBIANA 1 E 2 SUL FIUME ARNO	ALBERTO MIGLIORI	111 - DIREZIONE PATRIMONIO, ESPROPRI E MOBILITA' SOSTENIBILE	DIFESA DEL SUOLO - VINCOLO IDROGEOLOGICO
81120163_2025_11	ATTIVITÀ VINCOLO IDROGEOLOGICO	CARLO FERRANTE	42 - VINCOLO IDROGEOLOGICO	DIFESA DEL SUOLO - VINCOLO IDROGEOLOGICO
90120251_2025_11	AQ ISTANZE VINCOLO IDROGEOLOGICO LOTTI 1+2	CARLO FERRANTE	42 - VINCOLO IDROGEOLOGICO	DIFESA DEL SUOLO - VINCOLO IDROGEOLOGICO
090220201_2023_3	AZIONI IN MATERIA DI RECUPERO DI RIFIUTI AI SENSI DEGLI ARTICOLI 214 E 216 DEL D.LGS. 03/04/2006 N.152 E S.M.I.	CARLO FERRANTE	01 - E.Q. PIANIFICAZIONE STRATEGICA	AMBIENTE E SVILUPPO SOSTENIBILE
9220211_2025_8	DECRETO FORESTAZIONE URBANA: REALIZZAZIONE PROGRAMMI DI INTERVENTO E COORDINAMENTO LAVORI	MARIA TERESA CAROSELLA	83 - E.Q. PROTEZIONE CIVILE E FORESTAZIONE	AMBIENTE E SVILUPPO SOSTENIBILE
111120151_2025_11	ATTIVITÀ ORDINARIA IN MATERIA DI PROTEZIONE CIVILE	MARIA TERESA CAROSELLA	83 - E.Q. PROTEZIONE CIVILE E FORESTAZIONE	SISTEMA DI PROTEZIONE CIVILE
111120153_2025_10	MANUTENZIONE ATTREZZATURE IN MATERIA DI PROTEZIONE CIVILE	MARIA TERESA CAROSELLA	83 - E.Q. PROTEZIONE CIVILE E FORESTAZIONE	SISTEMA DI PROTEZIONE CIVILE
111120261	SVILUPPO DI UN CORSO, MODULO FORMATIVO PER OPERATORI E AUTORITÀ DI PROTEZIONE CIVILE DEGLI ENTI LOCALI DEL TERRITORIO DELLA CM FIRENZE	MARIA TERESA CAROSELLA	83 - E.Q. PROTEZIONE CIVILE E FORESTAZIONE	SISTEMA DI PROTEZIONE CIVILE
111120262	PROGETTO DI MITIGAZIONE RISCHIO IDRAULICO REGIONE TOSCANA, CITTÀ METROPOLITANA DI FIRENZE E COMUNE DI FIRENZE	MARIA TERESA CAROSELLA	83 - E.Q. PROTEZIONE CIVILE E FORESTAZIONE	SISTEMA DI PROTEZIONE CIVILE
95320151_2025_10	ATTIVITÀ A TUTELA DEL PATRIMONIO BOSCHIVO E DI SUPPORTO, INTERVENTI DI GESTIONE ARBOREA SU IMMOBILI DELLA CITTÀ METROPOLITANA	MARIA TERESA CAROSELLA	83 - E.Q. PROTEZIONE CIVILE E FORESTAZIONE	SISTEMA DI PROTEZIONE CIVILE

ALLA SCOPERTA DI NUOVI TERRITORI, DELLE RADICI E DEL BENESSERE

CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	DIRIGENTE RESPONSABILE	UO	CODICE OBIETTIVO OPERATIVO DUP
71120151_2025_11	PARCO MEDICEO PRATOLINO: VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO UNESCO E SVILUPPO DELLA SOSTENIBILITÀ	OTELLO CINI	105 - E.Q. VILLE E PARCHI DI COMPETENZA DELLA CITTA' METROPOLITANA	ATTIVITÀ CULTURALI E INTERVENTI DIVERSI NEL SETTORE CULTURALE
50220251_2025_11	TUTELA E CONSERVAZIONE DEL PATRIMONIO ARTISTICO MOBILE DI PALAZZO MEDICI RICCARDI	OTELLO CINI	28 - E.Q. TURISMO, CULTURA, SOCIALE E SPORT	ATTIVITÀ CULTURALI E INTERVENTI DIVERSI NEL SETTORE CULTURALE
52120151_2025_11	VALORIZZAZIONE DI PALAZZO MEDICI RICCARDI E PROMOZIONE DI MOSTRE ED EVENTI CULTURALI	OTELLO CINI	28 - E.Q. TURISMO, CULTURA, SOCIALE E SPORT	ATTIVITÀ CULTURALI E INTERVENTI DIVERSI NEL SETTORE CULTURALE
61120151_2025_11	INIZIATIVE PER LO SPORT E SOSTEGNO ALLE MANIFESTAZIONI ORGANIZZATE DA TERZI	OTELLO CINI	28 - E.Q. TURISMO, CULTURA, SOCIALE E SPORT	SPORT E TEMPO LIBERO
71220151_2025_11	SERVIZI AMMINISTRATIVI, STATISTICI, DI ACCOGLIENZA E INFORMAZIONE TURISTICA	OTELLO CINI	28 - E.Q. TURISMO, CULTURA, SOCIALE E SPORT	SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DEL TURISMO

UNITI VERSO UNA NUOVA CITTÀ METROPOLITANA e LA CITTÀ METROPOLITANA DEL DOMANI

CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	DIRIGENTE RESPONSABILE	UO	CODICE OBIETTIVO OPERATIVO DUP
81120151_2025_11	GESTIONE DEL PTCP E REDAZIONE NUOVO PTM	CARLO FERRANTE	01 - E.Q. PIANIFICAZIONE STRATEGICA	NUOVO COORDINAMENTO METROPOLITANO
11320161_2025_11	PIANO STRATEGICO METROPOLITANO	CARLO FERRANTE	03 - PIANO STRATEGICO	NUOVO COORDINAMENTO METROPOLITANO
11320171_2025_11	ATTUAZIONE BANDO PER LA RIQUALIFICAZIONE DELLE PERIFERIE	CARLO FERRANTE	03 - PIANO STRATEGICO	NUOVO COORDINAMENTO METROPOLITANO
81120221_2025_11	ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE DELLA DIREZIONE PROGETTI STRATEGICI	CARLO FERRANTE	96 - PROGETTI STRATEGICI	NUOVO COORDINAMENTO METROPOLITANO
811202414_2025_8	RISPETTO DELLA TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI	CARLO FERRANTE	96 - PROGETTI STRATEGICI	NUOVO COORDINAMENTO METROPOLITANO
10520244_2024_10	INV. 2C3I1.2.1- EX PNRR - M5C2I2.2 -TENUTA DI MONDEGGI - ASSET 4	ALBERTO MIGLIORI	33 - PATRIMONIO, IMPIANTI SPORTIVI	PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA - PNRR
10520246_2025_10	INV. 2C3I1.2.1- EX PNRR - M5C2I2.2 RIGENERAZIONE TERRITORIALE DELLA TENUTA DI MONDEGGI - RIGENERAZIONE SOCIALE, AGRICOLA E PRODUTTIVA	ALBERTO MIGLIORI	33 - PATRIMONIO, IMPIANTI SPORTIVI	PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA - PNRR
1520221_2023_10	INV. 2C3I1.2.1- EX PNRR - M5C2I2.2 RIGENERAZIONE TERRITORIALE DELLA TENUTA DI MONDEGGI	ALBERTO MIGLIORI	33 - PATRIMONIO, IMPIANTI SPORTIVI	PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA - PNRR

8120211_2025_11	ATTUAZIONE PROGRAMMA PER LA QUALITÀ DELL'ABITARE	CARLO FERRANTE	01 - E.Q. PIANIFICAZIONE STRATEGICA	PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA - PNRR
10520242_2025_11	CASE COLONICHE DI SOLLICCIANO E CONTE RANIERI - TENUTA DI MONDEGGI	CARLO FERRANTE	110 - E.Q. PROGETTAZIONE STRATEGICA	PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA - PNRR
10520241_2025_11	CASE COLONICHE DI CERRETO E RUCCIANO - TENUTA DI MONDEGGI	GIANNI PAOLO CIANCHI	44 - DIREZIONE EDILIZIA	PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA - PNRR
10520243_2025_10	PNRR MONDEGGI - INTERVENTO SU CUCULIA E PULIZZANO	MARIA TERESA CAROSELLA	46 - DIREZIONE VIABILITA' 1	PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA - PNRR
1620231_2025_10	RENDICONTAZIONE E MONITORAGGIO INTERVENTI FINANZIATI CON FONDI PNRR	MARIA TERESA CAROSELLA	99 - E.Q. SUPPORTO AMMINISTRATIVO ALLE DIREZIONI TECNICHE DEL DIPARTIMENTO TERRITORIALE	PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA - PNRR
10520245_2025_11	STRALCIO 5 - STRADE E INVASI - TENUTA DI MONDEGGI	RICCARDO MAURRI	47 - DIREZIONE VIABILITA' 2	PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA - PNRR

2.2.2.A PIANO DELLA PERFORMANCE – OBIETTIVI SPECIFICI

In coerenza con il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, al fine di misurare i risultati raggiunti dall'Ente, ogni anno la Città Metropolitana individua un gruppo di obiettivi definiti specifici che andranno a comporre il Piano della Performance. Per una migliore leggibilità e fruizione del documento sono riportati nella tabella solamente i titoli degli obiettivi specifici scelti per la rilevazione della performance mentre il dettaglio delle risorse assegnate, delle fasi e delle azioni, degli indicatori e dei portatori di interesse sono presentati **nell'Allegato C – Piano della performance 2026-2028**.

LA CITTÀ METROPOLITANA SUI BANCHI DI SCUOLA

CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	DIRIGENTE RESPONSABILE	UO	CODICE OBIETTIVO OPERATIVO DUP
4220252	MANUTENZIONE ORDINARIA IMPIANTI DI CLIMATIZZAZIONE - IMMOBILI SCOLASTICI	GIANNI PAOLO CIANCHI	107 - E.Q. IMPIANTI E SERVIZIO ENERGIA	ISTRUZIONE ED EDILIZIA SCOLASTICA
40220243_2025_11	SISTEMAZIONE AREE ESTERNE IST. BALDUCCI	GIANNI PAOLO CIANCHI	27 - E.Q. IMMOBILI NON VINCOLATI ZONA A	ISTRUZIONE ED EDILIZIA SCOLASTICA
42201912_2025_11	SOSTITUZIONE EDILIZIA ISTITUTI MEUCCI E GALILEI	GIANNI PAOLO CIANCHI	44 - DIREZIONE EDILIZIA	ISTRUZIONE ED EDILIZIA SCOLASTICA

IN VIAGGIO VERSO LA MOBILITÀ DEL DOMANI

CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	DIRIGENTE RESPONSABILE	UO	CODICE OBIETTIVO OPERATIVO DUP
10220216_2025_11	ACQUISTO MEZZI DI CUI AL FINANZIAMENTO PON METRO E PN METRO PLUS	ALBERTO MIGLIORI	07 - E.Q. MOBILITA' SOSTENIBILE, TRASPORTI E INNOVAZIONE	TRASPORTO PUBBLICO LOCALE
10220261	PROGRAMMA DI FINANZIAMENTO MASE PER IL POTENZIAMENTO DELLA MOBILITÀ SOSTENIBILE NELLE GRANDI AREE URBANE - INTERVENTI PREVISTI (D.M. 2 /2026 DEL MASE).	ALBERTO MIGLIORI	07 - E.Q. MOBILITA' SOSTENIBILE, TRASPORTI E INNOVAZIONE	TRASPORTO PUBBLICO LOCALE
102320151_2025_5	PROGRAMMAZIONE E GESTIONE DEL SERVIZIO DI TPL	ALBERTO MIGLIORI	84 - TPL E TRASPORTO PRIVATO	TRASPORTO PUBBLICO LOCALE
105520151_2025_11	RILASCIO CONCESSIONI E AUTORIZZAZIONI AI SENSI DEL CODICE DELLA STRADA	ALBERTO MIGLIORI	106 - E.Q. CONCESSIONI E AUTORIZZAZIONI CODICE DELLA STRADA	VIABILITÀ E INFRASTRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
1054201513_2025_11	SR 222 REALIZZAZIONE VARIANTE DI GRASSINA	CARLO FERRANTE	96 - PROGETTI STRATEGICI	VIABILITÀ E INFRASTRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
81120162_2023_3	SUPERSTRADA CICLABILE FIRENZE-PRATO - LOTTI 3-4-5-6	CARLO FERRANTE	96 - PROGETTI STRATEGICI	VIABILITÀ E INFRASTRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
10520227_2025_11	AREE INTERNE	MARIA TERESA CAROSELLA	108 - E.Q. PROGETTAZIONE E DIREZIONE DEI LAVORI - VIABILITA' AREA 1	VIABILITÀ E INFRASTRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
10520212_2025_10	SR302. KM 27+930. INTERVENTI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA AL PONTE. COMUNE DI BORGO SAN LORENZO. LOC. LA BROCCHI	MARIA TERESA CAROSELLA	46 - DIREZIONE VIABILITA' 1	VIABILITÀ E INFRASTRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
105202410_2025_8	RISPETTO DELLA TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI	MARIA TERESA CAROSELLA	46 - DIREZIONE VIABILITA' 1	VIABILITÀ E INFRASTRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
10520266	SP 87 KM 0+700: MANUTENZIONE STRAORDINARIA PONTE IN LOC. MATASSINO COMUNE DI FIGLINE VALDARNO	MARIA TERESA CAROSELLA	46 - DIREZIONE VIABILITA' 1	VIABILITÀ E INFRASTRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI

10520251_2025_10	SP91 KM 9+800 MESSA IN SICUREZZA DELLA SEDE STRADALE A SEGUITO DI MOVIMENTO FRANOSO	MARIA TERESA CARO-SELLA	94 - E.Q. MANUTENZIONE STRADE VALDISIEVE E VALDARNO	VIABILITÀ E INFRASTRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
10520252_2025_10	SP610 KM 64+954. MANUTENZIONE STRAORDINARIA PONTE SUL SANTERNO. COMUNE DI FIRENZUOLA.	MARIA TERESA CARO-SELLA	95 - E.Q. MANUTENZIONE STRADE MUGELLO	VIABILITÀ E INFRASTRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
10520191_2025_11	ADEGUAMENTO E RISANAMENTO PONTI E VIADOTTI DI COMPETENZA	RICCARDO MAURRI	109 - E.Q. PROGETTAZIONE E DIREZIONE LAVORI - VIABILITÀ AREA 2	VIABILITÀ E INFRASTRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
10520231_2025_11	RISTRUTTURAZIONE DEL PONTE ALLA STECCAIA SUL FIUME ELSA, LUNGO LA SP 64 TRA CERTALDO E BADIA A ELMI	RICCARDO MAURRI	47 - DIREZIONE VIABILITÀ 2	VIABILITÀ E INFRASTRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
1054202411_2025_8	RISPETTO DELLA TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI	RICCARDO MAURRI	47 - DIREZIONE VIABILITÀ 2	VIABILITÀ E INFRASTRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
105120152_2025_11	SCG FI-PI-LI GESTIONE CONTRATTO GLOBAL SERVICE, INTERVENTI DI MANUTENZIONE ORDINARIA	RICCARDO MAURRI	64 - E.Q. MANUTENZIONE SGC FI.PI.LI. E ZONA 3 - EMPOLESE VALDELSA	VIABILITÀ E INFRASTRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
1054201522_2025_11	ATTIVITÀ DI GESTIONE E MANUTENZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA ZONA 3	RICCARDO MAURRI	64 - E.Q. MANUTENZIONE SGC FI.PI.LI. E ZONA 3 - EMPOLESE VALDELSA	VIABILITÀ E INFRASTRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI
10520195_2025_11	GESTIONE CONTRATTO GLOBAL SERVICE PER MANUTENZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA RETE VIARIA METROPOLITANA	RICCARDO MAURRI	97 - E.Q. MANUTENZIONE ZONA 4 PIANA FIORENTINA E CHIANTI	VIABILITÀ E INFRASTRUTTURE STRADALI E CONCESSIONI

NOI CON VOI

CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	DIRIGENTE RESPONSABILE	UO	CODICE OBIETTIVO OPERATIVO DUP
31120151_2025_11	ATTIVITÀ CORPO DI POLIZIA METROPOLITANA	OTELLO CINI	49 - E.Q. POLIZIA PROVINCIALE METROPOLITANA	POLIZIA LOCALE E AMMINISTRATIVA CONTROLLI SUL TERRITORIO
31120261	DIGITALIZZAZIONE ARCHIVIO ALIQUOTA POLIZIA PRESSO PROCURA DELLA REPUBBLICA	OTELLO CINI	49 - E.Q. POLIZIA PROVINCIALE METROPOLITANA	POLIZIA LOCALE E AMMINISTRATIVA CONTROLLI SUL TERRITORIO
31120262	DIGITALIZZAZIONE PROCESSI AFFERENTI ALL'ATTIVITÀ CORPO DI POLIZIA METROPOLITANA	OTELLO CINI	49 - E.Q. POLIZIA PROVINCIALE METROPOLITANA	POLIZIA LOCALE E AMMINISTRATIVA CONTROLLI SUL TERRITORIO
3120191_2025_11	NUCLEO POLIZIA PRESSO PROCURA DELLA REPUBBLICA	OTELLO CINI	49 - E.Q. POLIZIA PROVINCIALE METROPOLITANA	POLIZIA LOCALE E AMMINISTRATIVA CONTROLLI SUL TERRITORIO

LA BUONA AMMINISTRAZIONE E UN FUTURO DIGITALE

CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	DIRIGENTE RESPONSABILE	UO	CODICE OBIETTIVO OPERATIVO DUP
10120251_2025_10	SUPPORTO ORGANI ISTITUZIONALI	FRANCESCA VICHİ	08 - E.Q. AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI	ORGANI ISTITUZIONALI E COMUNICAZIONE
111320151_2025_10	QUOTIDIANO E NEWSLETTER MET, INFORMAZIONE DELLA CITTÀ METROPOLITANA E DELL'AREA VASTA DELLA TOSCANA CENTRALE	GIACOMO PARENTI	12 - E.Q. UFFICIO STAMPA. GIORNALISTA PUBBLICO SPECIALISTA NEI RAPPORTI CON I MEDIA	ORGANI ISTITUZIONALI E COMUNICAZIONE
111320152_2025_11	INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE	GIACOMO PARENTI	12 - E.Q. UFFICIO STAMPA. GIORNALISTA PUBBLICO SPECIALISTA NEI RAPPORTI CON I MEDIA	ORGANI ISTITUZIONALI E COMUNICAZIONE
11120182_2025_10	ARCHIVIO STORICO E DI DEPOSITO: MIGLIORARE LA FRUIZIONE E DIVULGAZIONE DEL PATRIMONIO ARCHIVISTICO DELL'ENTE	ALBERTO MIGLIORI	24 - E.Q. GESTIONE DEL PATRIMONIO	SEGRETERIA GENERALE, DIREZIONE GENERALE, ARCHIVIO E PROTOCOLLO
10220251	RICOGNIZIONE ANNUALE SERVIZI PUBBLICI LOCALI A RILEVANZA ECONOMICA - SUPPORTO GIURIDICO ALLE DIREZIONI	FRANCESCA VICHİ	65 - SEGRETERIA GENERALE	SEGRETERIA GENERALE, DIREZIONE GENERALE, ARCHIVIO E PROTOCOLLO
111202415_2025_10	RISPETTO DELLA TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI	FRANCESCA VICHİ	65 - SEGRETERIA GENERALE	SEGRETERIA GENERALE, DIREZIONE GENERALE, ARCHIVIO E PROTOCOLLO
12202416_2025_8	RISPETTO DELLA TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI	GIACOMO PARENTI	06 - DIRETTORE GENERALE	SEGRETERIA GENERALE, DIREZIONE GENERALE, ARCHIVIO E PROTOCOLLO
13320151_2025_11	GARE SERVIZI E PROVVEDITORATO: SPESE DI FUNZIONAMENTO E DI SUPPORTO LEGATE ALLA GESTIONE ANCHE LOGISTICA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI FIRENZE	OTELLO CINI	104 - E.Q. GARE SERVIZI E FORNITURE, ECONOMATO E PROVVEDITORATO	GESTIONE ECONOMICA, FINANZIARIA, PROGRAMMAZIONE E PROVVEDITORATO
11120248_2025_8	RISPETTO DELLA TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI	OTELLO CINI	11 - DIREZIONE PROVVEDITORATO, GARE, FORNITURE, TURISMO, CULTURA E POLIZIA	GESTIONE ECONOMICA, FINANZIARIA, PROGRAMMAZIONE E PROVVEDITORATO
13220249_2025_8	RISPETTO DELLA TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI	ROCCO CONTE	53 - DIREZIONE SERVIZI FINANZIARI E S.I.	GESTIONE ECONOMICA, FINANZIARIA, PROGRAMMAZIONE E PROVVEDITORATO

13220151_2025_11	CONTABILITÀ, CONTROLLO EQUILIBRI E GESTIONE CENTRALIZZATA FATTURE, PCC E SIOPE+	ROCCO CONTE	79 - E.Q. PROGRAMMAZIONE E CONTABILITA' (FINANZIARIA E FISCALE)	GESTIONE ECONOMICA, FINANZIARIA, PROGRAMMAZIONE E PROVVEDITORATO
13120151_2025_11	RENDICONTAZIONE FINANZIARIA ED ECONOMICO PATRIMONIALE	ROCCO CONTE	98 - E.Q. RENDICONTO, CONTABILITA' E PARTECIPATE	GESTIONE ECONOMICA, FINANZIARIA, PROGRAMMAZIONE E PROVVEDITORATO
14120151_2025_11	MIGLIORAMENTO DELLA CAPACITÀ DI RISCOSSIONE	ROCCO CONTE	103 - E.Q. ENTRATE (ENTRATE TRIBUTARIE E GESTIONE ENTRATE - RACCORDO CON BILANCIO E RENDICONTAZIONE)	GESTIONE DELLE ENTRATE TRIBUTARIE E SERVIZI FISCALI
105202412_2025_8	RISPETTO DELLA TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI	ALBERTO MIGLIORI	111 - DIREZIONE PATRIMONIO, ESPROPRI E MOBILITA' SOSTENIBILE	GESTIONE DEI BENI DEMANIALI E PATRIMONIALI ESPROPRI
1520181_2025_10	GESTIONE DEGLI IMPIANTI SPORTIVI	ALBERTO MIGLIORI	24 - E.Q. GESTIONE DEL PATRIMONIO	GESTIONE DEI BENI DEMANIALI E PATRIMONIALI ESPROPRI
15120151_2025_11	ATTIVAZIONE DI NUOVI PROCEDIMENTI ESPROPRIATIVI E COMPLETAMENTO DI QUELLI IN CORSO PER LA REALIZZAZIONE DI OPERE REGIONALI E DELLA CITTÀ METROPOLITANA	ALBERTO MIGLIORI	26 - E.Q. ESPROPRI	GESTIONE DEI BENI DEMANIALI E PATRIMONIALI ESPROPRI
10620251	MANUTENZIONE ORDINARIA IMPIANTI DI CLIMATIZZAZIONE - IMMOBILI NON SCOLASTICI	GIANNI PAOLO CIANCHI	107 - E.Q. IMPIANTI E SERVIZIO ENERGIA	UFFICIO TECNICO - ADEGUAMENTO E MANUTENZIONE EDILIZIA
1620241_2025_11	MANUTENZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA DI PALAZZO MEDICI RICCARDI	GIANNI PAOLO CIANCHI	20 - E.Q. IMMOBILI VINCOLATI ZONA B	UFFICIO TECNICO - ADEGUAMENTO E MANUTENZIONE EDILIZIA
95220151_2025_11	MANUTENZIONE DEL PARCO MEDICEO DI PRATOLINO	GIANNI PAOLO CIANCHI	20 - E.Q. IMMOBILI VINCOLATI ZONA B	UFFICIO TECNICO - ADEGUAMENTO E MANUTENZIONE EDILIZIA
106202413_2025_8	RISPETTO DELLA TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI	GIANNI PAOLO CIANCHI	44 - DIREZIONE EDILIZIA	UFFICIO TECNICO - ADEGUAMENTO E MANUTENZIONE EDILIZIA
11020251	GESTIONE GIURIDICA DELLE RISORSE UMANE	ANDREA PELACCHI	102 - E.Q. TRATTAMENTO GIURIDICO	RISORSE UMANE
110120151_2025_11	GESTIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE	ANDREA PELACCHI	32 - E.Q. TRATTAMENTO STIPENDIALE, PREVIDENZIALE ASSICURATIVO E FISCALE	RISORSE UMANE
11020181_2025_10	SVILUPPO COMPETENZE INTERNE E ATTUAZIONE DEL PIANO DEL FABBISOGNO	ANDREA PELACCHI	85 - DIREZIONE RISORSE UMANE E FORMAZIONE	RISORSE UMANE
11020247_2025_8	RISPETTO DELLA TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI	ANDREA PELACCHI	85 - DIREZIONE RISORSE UMANE E FORMAZIONE	RISORSE UMANE

110220151_2025_11	SAFETY E SECURITY: LA CITTÀ METROPOLITANA PER LA SICUREZZA DEI LUOGHI DI LAVORO	CARLO FERRANTE	88 - E.Q. SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO	RISORSE UMANE
111420151_2025_11	AFFIDAMENTO, GARE DI BENI, SERVIZI E LAVORI SUPERIORI ALLA SOGLIA DELL'AFFIDAMENTO DIRETTO E ATTIVITÀ PROPEDEUTICHE E SUCCESSIVE ALLA STIPULA CONTRATTI IN FORMA PUBBLICO AMMINISTRATIVA	FRANCESCA VICHÌ	25 - E.Q. GARE LAVORI E CONTRATTI	ALTRI SERVIZI GENERALI - COORDINAMENTO AMMINISTRATIVO DI GESTIONE E DI CONTROLLO, AVVOCATURA E GARE
111220151_2025_11	GESTIONE DEL CONTENZIOSO GIUDIZIALE E STRAGIUDIZIALE E ATTIVITÀ CONSULTIVA E DI SUPPORTO AGLI UFFICI DELL'ENTE	FRANCESCA VICHÌ	34 - E.Q. AVVOCATURA	ALTRI SERVIZI GENERALI - COORDINAMENTO AMMINISTRATIVO DI GESTIONE E DI CONTROLLO, AVVOCATURA E GARE
111020152_2025_10	CONTROLLO DI GESTIONE	GIACOMO PARENTI	13 - E.Q. CONTROLLO DI GESTIONE, STATISTICA E ORGANIZZAZIONE	ALTRI SERVIZI GENERALI - COORDINAMENTO AMMINISTRATIVO DI GESTIONE E DI CONTROLLO, AVVOCATURA E GARE
11120191_2023_8	ATTIVITÀ DEL DPO IN TEMA DI PROTEZIONE DATI	OTELLO CINÌ	11 - DIREZIONE PROVVEDITORATO, GARE, FORNITURE, TURISMO, CULTURA E POLIZIA	ALTRI SERVIZI GENERALI - COORDINAMENTO AMMINISTRATIVO DI GESTIONE E DI CONTROLLO, AVVOCATURA E GARE
111520151_2025_11	L'ATTIVITÀ DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI AMMINISTRATIVE NELLE MATERIE DI COMPETENZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA	ROCCO CONTE	73 - E.Q. SANZIONI E ASSICURAZIONI	ALTRI SERVIZI GENERALI - COORDINAMENTO AMMINISTRATIVO DI GESTIONE E DI CONTROLLO, AVVOCATURA E GARE

UN FUTURO DIGITALE

CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	DIRIGENTE RESPONSABILE	UO	CODICE OBIETTIVO OPERATIVO DUP
10820242_2025_11	PROGETTO PNRR M1.C1.I1.5 "CYBERMETROFI - POTENZIAMENTO DI SERVIZI E INFRASTRUTTURE CYBER DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI FIRENZE"	ROCCO CONTE	14 - E.Q. SISTEMI INFORMATIVI E INNOVAZIONE TECNOLOGICA	SISTEMI INFORMATIVI
10820261	MANUTENZIONE EVOLUTIVA DEI SISTEMI INFORMATIVI	ROCCO CONTE	14 - E.Q. SISTEMI INFORMATIVI E INNOVAZIONE TECNOLOGICA	SISTEMI INFORMATIVI

CIRCONDATI DAL VERDE E VICINI AI CITTADINI

CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	DIRIGENTE RESPONSABILE	UO	CODICE OBIETTIVO OPERATIVO DUP
111120151_2025_11	ATTIVITÀ ORDINARIA IN MATERIA DI PROTEZIONE CIVILE	MARIA TERESA CAROSELLA	83 - E.Q. PROTEZIONE CIVILE E FORESTAZIONE	SISTEMA DI PROTEZIONE CIVILE

ALLA SCOPERTA DI NUOVI TERRITORI, DELLE RADICI E DEL BENESSERE

CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	DIRIGENTE RESPONSABILE	UO	CODICE OBIETTIVO OPERATIVO DUP
71120151_2025_11	PARCO MEDICEO PRATOLINO: VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO UNESCO E SVILUPPO DELLA SOSTENIBILITÀ	OTELLO CINI	105 - E.Q. VILLE E PARCHI DI COMPETENZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA	ATTIVITÀ CULTURALI E INTERVENTI DIVERSI NEL SETTORE CULTURALE
50220251_2025_11	TUTELA E CONSERVAZIONE DEL PATRIMONIO ARTISTICO MOBILE DI PALAZZO MEDICI RICCARDI	OTELLO CINI	28 - E.Q. TURISMO, CULTURA, SOCIALE E SPORT	ATTIVITÀ CULTURALI E INTERVENTI DIVERSI NEL SETTORE CULTURALE
52120151_2025_11	VALORIZZAZIONE DI PALAZZO MEDICI RICCARDI E PROMOZIONE DI MOSTRE ED EVENTI CULTURALI	OTELLO CINI	28 - E.Q. TURISMO, CULTURA, SOCIALE E SPORT	ATTIVITÀ CULTURALI E INTERVENTI DIVERSI NEL SETTORE CULTURALE

UNITI VERSO UNA NUOVA CITTÀ METROPOLITANA e LA CITTÀ METROPOLITANA DEL DOMANI

CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	DIRIGENTE RESPONSABILE	UO	CODICE OBIETTIVO OPERATIVO DUP
811202414_2025_8	RISPETTO DELLA TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI	CARLO FERRANTE	96 - PROGETTI STRATEGICI	NUOVO COORDINAMENTO METROPOLITANO
10520246_2025_10	INV. 2C3I1.2.1 - EX PNRR - M5C2I2.2 RIGENERAZIONE TERRITORIALE DELLA TENUTA DI MONDEGGI - RIGENERAZIONE SOCIALE, AGRICOLA E PRODUTTIVA	ALBERTO MIGLIORI	33 - PATRIMONIO, IMPIANTI SPORTIVI	PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA - PNRR

8120211_2025_11	ATTUAZIONE PROGRAMMA PER LA QUALITÀ DELL'ABITARE	CARLO FERRANTE	01 - E.Q. PIANIFICAZIONE STRATEGICA	PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA - PNRR
10520242_2025_11	CASE COLONICHE DI SOLLICCIANO E CONTE RANIERI - TENUTA DI MONDEGGI	CARLO FERRANTE	110 - E.Q. PROGETTAZIONE STRATEGICA	PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA - PNRR
1620231_2025_10	RENDICONTAZIONE E MONITORAGGIO INTERVENTI FINANZIATI CON FONDI PNRR	MARIA TERESA CAROSELLA	99 - E.Q. SUPPORTO AMMINISTRATIVO ALLE DIREZIONI TECNICHE DEL DIPARTIMENTO TERRITORIALE	PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA - PNRR
10520245_2025_11	STRALCIO 5 - STRADE E INVASI - TENUTA DI MONDEGGI	RICCARDO MAURRI	47 - DIREZIONE VIABILITA' 2	PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA - PNRR

2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA – PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

2.3.1 INTRODUZIONE

La Sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" del PIAO si configura come uno strumento dinamico che integra un processo ciclico in cui le misure e le strategie per prevenire e contrastare i fenomeni corruttivi vengono costantemente monitorate e adattate in base agli esiti dell'applicazione delle stesse. Questo approccio consente di affinare progressivamente gli strumenti di prevenzione e contrasto, rendendoli sempre più efficaci, e allo stesso tempo promuovere una cultura organizzativa orientata alla legalità, trasparenza e buona amministrazione. Tale sezione risponde agli indirizzi strategici sulla prevenzione della corruzione delineati nel Documento Unico di Programmazione (DUP) 2026-2028, approvato con deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 120/2025, che ne costituisce il quadro di riferimento.

Sul piano normativo, la disciplina riguardante la prevenzione della corruzione è regolata dalla Legge n. 190 del 6 novembre 2012, che stabilisce disposizioni per la prevenzione e la repressione dei fenomeni corruttivi e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione. In ottemperanza alla cosiddetta "legge-madre" n. 190/2012, sono stati adottati ulteriori provvedimenti legislativi che hanno arricchito il sistema normativo volto a garantire il buon andamento della pubblica amministrazione attraverso un esercizio trasparente e imparziale delle funzioni.

Tra i provvedimenti principali, si ricordano:

il Decreto Legislativo n. 33 del 14 marzo 2013, che stabilisce gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni (Testo Unico sulla Trasparenza);
il Decreto Legislativo n. 39 dell'8 aprile 2013, che disciplina le inconferibilità e incompatibilità degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni e gli enti controllati;
il Decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 16 aprile 2013, che adotta il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, modificato successivamente dal DPR n. 81 del 13 giugno 2023.

Questi provvedimenti, insieme ad altri strumenti normativi, costituiscono il riferimento che orienta e supporta le attività di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza nell'ambito della pubblica amministrazione.

La partecipazione delle altre istituzioni, degli organi di controllo e degli stakeholder – in particolare cittadini e organizzazioni della società civile – è riconosciuta come elemento essenziale del sistema di prevenzione. Il loro coinvolgimento, sia nella fase di analisi dei rischi sia nella definizione e valutazione delle misure, contribuisce a rafforzare l'efficacia, la trasparenza e la condivisione del sistema di gestione del rischio corruttivo.

Al fine di coinvolgere gli stakeholders interni ed esterni nella formazione della Sottosezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" la Città Metropolitana di Firenze ha attivato la fase di consultazione on line, mediante apposito avviso pubblicato sulla Intranet e sul sito web istituzionale dell'ente, con rinvio alla documentazione di riferimento rubricata: "Consultazione pubblica per l'aggiornamento della Sotto-sezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)". Occorre evidenziare che, entro la data stabilita per la fase di consultazione, non risultano pervenute osservazioni rispetto alle Linee generali predette.

In sintesi, la Sezione 2.3 del PIAO rappresenta un'operatività unitaria che, a partire dai presupposti normativi e dalle misure di prevenzione della corruzione, integra una dimensione funzionale orientata alla trasparenza, all'efficienza e alla responsabilità dell'azione amministrativa, valorizzando il contributo degli attori istituzionali e della società civile.

Oggetto, Finalità e Validità del Piano

Il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito “Piano”) definisce il sistema delle misure di prevenzione del rischio corruttivo e delle azioni volte a garantire la trasparenza e l'integrità dell'azione amministrativa della Città Metropolitana di Firenze, in coerenza con il Piano Nazionale Anticorruzione 2025 e con il quadro normativo vigente.

Il Piano individua gli obiettivi strategici dell'Ente in materia di prevenzione della corruzione, le responsabilità interne, le metodologie di analisi e gestione del rischio, nonché gli interventi organizzativi e formativi necessari a promuovere un contesto amministrativo improntato alla legalità e ad assicurare l'effettivo adempimento degli obblighi di pubblicità e di accesso civico.

Il Piano ha validità triennale, con aggiornamento annuale, e si applica a tutte le strutture dell'Ente, ai dipendenti, ai collaboratori e ai soggetti che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle attività istituzionali della Città Metropolitana di Firenze.

Le misure previste dal Piano costituiscono riferimento vincolante per la programmazione e l'attuazione delle attività dell'Ente e sono integrate con gli altri strumenti di pianificazione e controllo, tenendo conto delle specificità organizzative e funzionali dell'Ente.

Anagrafica

Per quanto riguarda i dati anagrafici dell'Amministrazione, si rinvia integralmente alla [Sezione 1 – Anagrafica](#) del PIAO, cui si fa espresso riferimento, evitando qualsiasi duplicazione di contenuti, in conformità alle indicazioni fornite da ANAC.

Prevenzione della Corruzione e Valore Pubblico: Un Approccio Integrato

La prevenzione della corruzione rappresenta un elemento strutturale della capacità dell'amministrazione di generare Valore Pubblico, secondo un'impostazione ormai consolidata a livello nazionale e internazionale e richiamata da ANAC nel PNA 2025. Il Valore Pubblico, inteso come miglioramento misurabile del benessere collettivo, della qualità dei servizi e della fiducia dei cittadini nelle istituzioni, richiede che le politiche di integrità siano integrate nei processi di pianificazione, gestione e valutazione dell'Ente. In tale prospettiva, la prevenzione della corruzione non costituisce un presidio settoriale, ma una dimensione trasversale che orienta l'azione amministrativa verso principi di legalità, trasparenza, equità e responsabilità nell'uso delle risorse pubbliche.

L'approccio promosso da ANAC valorizza la connessione tra gestione del rischio corruttivo, performance organizzativa e risultati attesi, attraverso strumenti quali la mappatura unica dei processi, il coordinamento tra RPCT e responsabili delle altre sezioni del PIAO, il monitoraggio integrato e la partecipazione degli stakeholder. La riduzione delle aree di opacità, la digitalizzazione dei procedimenti, la tracciabilità delle decisioni e la trasparenza proattiva contribuiscono a prevenire fenomeni di maladministration e a proteggere il Valore Pubblico generato, evitando inefficienze, sprechi e distorsioni nell'erogazione dei servizi.

L'integrazione tra prevenzione della corruzione e Valore Pubblico consente all'Ente di adottare un modello di amministrazione orientato al risultato, nel quale integrità e performance non sono ambiti distinti, ma componenti complementari di una stessa strategia di governo. Tale modello rafforza la capacità dell'amministrazione di rispondere ai bisogni della collettività, di garantire l'imparzialità dell'azione amministrativa e di consolidare la fiducia dei cittadini, che costituisce uno dei principali indicatori di Valore Pubblico riconosciuti dalla letteratura e dalle istituzioni internazionali.

Obiettivi strategici e di indirizzo

Le linee programmatiche del nuovo mandato 2024-2029 della Città Metropolitana di Firenze pongono al centro dell'azione amministrativa l'attenzione concreta ai bisogni delle persone.

Tale orientamento rappresenta un elemento strategico non solo per lo sviluppo del territorio, ma anche per garantire un rapporto di fiducia e soddisfazione tra amministrazione e cittadini, come emerso con

chiarezza nel percorso che ha condotto all'elezione e nelle prime fasi di governo. La comunità vive quotidianamente il territorio e ne costituisce la componente essenziale: le istanze della cittadinanza si riflettono nelle priorità collettive e delineano le responsabilità che l'Ente è chiamato ad assumere.

Le finalità individuate si collocano in una logica di continuità rispetto alla programmazione precedente, rafforzando al contempo l'impegno verso un costante miglioramento della qualità dell'azione pubblica e la tutela dei principi di efficacia, efficienza e buon andamento della Pubblica Amministrazione. Particolare rilievo è attribuito al potenziamento della formazione del personale, con specifico riferimento ai temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza, considerati strumenti fondamentali per consolidare una gestione improntata a integrità e responsabilità.

L'Ente risponde inoltre alle sfide globali promosse dall'Agenda 2030 e dal Next Generation EU, con particolare attenzione ai processi di digitalizzazione, alla trasparenza e alla sostenibilità. Le direttrici strategiche qui delineate sono finalizzate a migliorare l'efficienza dei procedimenti amministrativi, favorire l'accessibilità dei servizi pubblici e assicurare una governance responsabile.

2.3.2 ANALISI DEL CONTESTO

Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno è finalizzata a individuare in che modo le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente in cui opera l'Amministrazione possano favorire l'insorgere di fenomeni corruttivi e, al contempo, influenzare la valutazione del rischio e il monitoraggio dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate.

L'esame delle principali dinamiche territoriali e settoriali, nonché delle eventuali pressioni o influenze esercitate da interessi esterni, rappresenta un passaggio essenziale per comprendere se e in quale misura il contesto di riferimento incida sul rischio corruttivo e per definire, conseguentemente, una strategia di gestione del rischio coerente e mirata.

In tale prospettiva, la prima fase del processo di gestione del rischio consiste nell'analisi dello scenario di riferimento, volta ad acquisire le informazioni necessarie a comprendere le modalità attraverso cui il rischio corruttivo può manifestarsi all'interno dell'Ente, in relazione sia alle caratteristiche del territorio e alle dinamiche sociali, economiche e culturali, sia agli assetti organizzativi e funzionali dell'Amministrazione.

L'area metropolitana è ampia di circa 3.514 Km², in massima parte collinare (68,7%), con ampie aree montuose (26,8%) e solo un 4,5% di pianure, attraversato dall'Arno e dai suoi affluenti. La Città Metropolitana di Firenze è composta da 41 Comuni con un'amministrazione propria. Al 1° gennaio 2025 il numero di residenti nell'area metropolitana è pari a 989.460 persone. Di queste il 17,6% risiede in un comune dell'Unione comuni Empolese Valdelsa, il 6,4% in un comune dell'Unione montana dei Comuni del Mugello, il 5,5% in un Comune dell'Unione Valdarno e Val di Sieve e il 4,2% in un comune del Chianti Fiorentino. I rimanenti abitanti sono suddivisi fra il Comune di Firenze, che ospita il 36,6% della popolazione della città metropolitana, e i comuni ad esso limitrofi (29,6% della popolazione).

L'analisi del contesto esterno tiene conto, in particolare, delle variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio in cui l'Ente opera, nonché delle relazioni e delle potenziali influenze esercitate dai portatori di interessi esterni.

Con riferimento alle dinamiche territoriali, si rinvia al **Piano 2030 "Rinascimento Metropolitano"**, che prende atto della dimensione territoriale di riferimento e definisce una visione strategica forte e condivisa per dare una risposta efficace alle sfide socioeconomiche e ambientali contemporanee. Nel corso del mandato dovrà essere aggiornato per allinearsi alle nuove sfide territorio, definendo nuove strategie e azioni che accompagneranno la Città Metropolitana nel prossimo futuro. Gli interventi in materia di urbanistica e assetto del territorio sono finalizzati a migliorare l'efficienza dei servizi urbani per cittadini e imprese, ottimizzare le risorse e favorire un rapporto più diretto e partecipato tra amministrazione e comunità.

Relativamente alla regione Toscana, come evidenziato nella Relazione del Ministero dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e i risultati conseguiti dalla DIA nel 2024: "Le più recenti evidenze investigative e giudiziarie confermano la presenza in Toscana di organizzazioni criminali straniere che operano con metodologie assimilabili a quelle mafiose. Pur non esercitando un controllo del territorio con metodi intimidatori e violenti, questi gruppi gestirebbero attività economiche lecite con finalità speculative, nonché mercati illeciti, in particolare quello degli stupefacenti spesso dominato da sodalizi stranieri. In questo contesto, nonostante la ridotta incidenza di episodi di violenza eclatante, emerge la spiccata capacità delle organizzazioni criminali di operare in maniera discreta, avvalendosi, laddove necessario, per l'avviamento ed il consolidamento di attività imprenditoriali e commerciali, del supporto di professionisti locali ". Per la Provincia di Firenze, in particolare: "Sono molteplici gli interessi criminali delle mafie tradizionali verso la fiorente imprenditoria locale, soprattutto in quei settori, come quello del turismo, della ristorazione e del tessile, che costituiscono eccellenze a livello nazionale".

Informazioni utili ai fini di una maggiore definizione del contesto esterno possono essere desunte anche dall'analisi dei dati forniti - in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2025 della Sezione giurisdizionale della Corte dei Conti per la Regione Toscana – nella Relazione del Presidente, consultabile al link che segue: <https://www.corteconti.it/HOME/Documents/DettaglioDocumenti?Id=e62f32c9-3dcd-4b1b-bcea-ac7d8a43ad45>.

Queste evidenze sul contesto esterno evidenziano i potenziali rischi di infiltrazione nelle attività economiche e negli appalti pubblici, rendendo necessarie misure interne di prevenzione e trasparenza.

In tal senso, la Città Metropolitana ha stipulato un protocollo di intesa in materia di appalti pubblici, concessioni di lavori, forniture e servizi con le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative, finalizzato a rafforzare le procedure di controllo e ridurre i rischi di corruzione o interferenze illecite, consultabile al link: <https://attionline.cittametropolitana.fi.it/testi.aspx?docid=6881728&tipo=3&do-CheckTimePeriod=false>

Infine, ulteriori dati riferiti al contesto socio-economico nel quale opera l'Amministrazione possono essere ricavati anche dalla ricerca promossa da Irpet (Istituto Regionale per la Programmazione Economica della Toscana) dal titolo "Le Province toscane: andamenti e opportunità" (reperibile al seguente link: <https://www.irpet.it/le-province-toscane-andamenti-e-opportunita/>).

La relazione prende in esame il territorio regionale e tutte le province toscane; per quanto di più specifico interesse per il nostro territorio la ricerca evidenzia che. "La provincia di Firenze è il territorio più insediato e ricco di attività produttive della regione, vero e proprio motore dello sviluppo regionale, che somma la presenza di specializzazioni manifatturiere (del Made in Italy e non) con terziario avanzato, turismo e produzioni agricole. Il territorio provinciale è piuttosto eterogeneo, con l'area urbana gravitante attorno a Firenze che si differenzia molto dal resto... Infine, il capoluogo regionale aggiunge al tessuto produttivo descritto, la specializzazione turistica legata al ricco patrimonio culturale di grande richiamo internazionale, che è fonte di sviluppo, ma anche oggetto di crescente preoccupazione per la pressione dei flussi turistici sulla città (il cosiddetto overtourism).

Le caratteristiche del contesto socio-economico descritte, ed in particolare la forte concentrazione di attività produttive e la rilevanza strategica del settore turistico, comportano per l'Amministrazione un elevato livello di interazione con una pluralità di soggetti pubblici e privati, nonché la gestione di procedimenti complessi.

In tale ambito, le funzioni di programmazione, coordinamento e promozione delle attività turistiche, svolte anche in collaborazione con altri enti locali, istituzioni pubbliche, operatori economici e soggetti portatori di interessi diffusi, rappresentano aree che richiedono un'attenzione rafforzata sotto il profilo della prevenzione della corruzione e della trasparenza, al fine di prevenire potenziali rischi connessi alla gestione delle risorse, all'erogazione di benefici, al rilascio di autorizzazioni e alla selezione dei partner istituzionali e privati.

Coerentemente con l'**obiettivo operativo del DUP 2026-2028, Programma 0701 – Sviluppo e valorizzazione del turismo**, l'Amministrazione assicura che tali attività siano svolte nel rispetto dei principi di

legalità, imparzialità e pubblicità, attraverso l'adozione di adeguate misure organizzative e procedurali volte a garantire la tracciabilità dei processi decisionali, la trasparenza delle relazioni istituzionali e il corretto coinvolgimento degli stakeholder.

Analisi del contesto interno e organizzazione

L'analisi del contesto interno costituisce un elemento essenziale del processo di gestione del rischio corruttivo, in coerenza con il PNA 2025, che richiede alle amministrazioni di valutare in modo sistematico gli assetti organizzativi, la distribuzione delle responsabilità, il livello di digitalizzazione, i carichi di lavoro e le eventuali criticità emerse nei cicli precedenti. Tale analisi consente di individuare i fattori che incidono sull'esposizione al rischio e di orientare l'aggiornamento delle misure di prevenzione.

Per il triennio 2026-2028, il contesto interno della Città Metropolitana di Firenze è caratterizzato da una sostanziale continuità della macrostruttura, confermata dall'Atto della Sindaca Metropolitana n. 68 del 10 novembre 2025, operativo dal 1° gennaio 2026, che ha aggiornato l'assetto organizzativo senza introdurre modifiche strutturali rilevanti. Tale continuità consente di mantenere stabile la mappatura dei processi e dei presidi anticorruzione, pur richiedendo un aggiornamento puntuale delle misure in relazione all'evoluzione delle attività, ai carichi procedurali e alle specificità delle singole Direzioni.

L'analisi del contesto interno tiene conto delle funzioni istituzionali dell'Ente — tra cui viabilità, edilizia scolastica, pianificazione territoriale, ambiente, trasporti, protezione civile, gestione delle partecipate e ruolo di soggetto aggregatore — che presentano livelli di rischio differenziati in relazione alla natura delle attività, alla complessità tecnica dei procedimenti e all'interazione con operatori economici e cittadini. Particolare attenzione è rivolta alle aree che il PNA 2025 individua come maggiormente esposte, quali i contratti pubblici, i procedimenti autorizzativi, la gestione delle risorse finanziarie e i processi ad elevata discrezionalità tecnica.

Rilevano inoltre i sistemi digitali in uso presso l'Ente (tra cui J Iride per la gestione documentale, le piattaforme di contabilità e controllo di gestione, gli applicativi per il personale e le piattaforme di gara), che incidono sulla tracciabilità delle attività, sulla qualità dei controlli e sulla capacità di prevenire fenomeni di maladministration.

In coerenza con il PNA 2025, l'analisi considera il livello di integrazione dei sistemi, la standardizzazione dei procedimenti, la disponibilità di dati affidabili e la diffusione delle competenze digitali.

L'insieme di tali elementi costituisce la base per l'aggiornamento della mappatura dei processi, per la definizione delle misure generali e specifiche di prevenzione e per il coordinamento con le altre sezioni del PIAO, secondo l'approccio unitario richiesto da ANAC.

2.3.3 SISTEMI DI GOVERNANCE NELLA PREVENZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI

Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

Individuato dall'Ente nella persona della Segretaria Generale, Dott.ssa Francesca Vichi, ai sensi dell'art. 1, comma 7, della L. 190/2012, mediante Decreto del Sindaco metropolitano n. 19 del 01.10.2025, è fondamentale nell'ambito del sistema di prevenzione della corruzione, in quanto esercita funzioni di impulso e coordinamento sia nella fase di predisposizione della presente Sottosezione del PIAO, sia nel monitoraggio delle misure anti-corruttive adottate dall'Ente.

Il RPCT, in particolare:

- redige e propone il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza all'organo di indirizzo politico per l'approvazione all'interno del PIAO; dopo l'approvazione, ne dispone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "Altri contenuti" di Amministrazione Trasparente;

- redige e pubblica, nei termini stabiliti dall'ANAC, sul sito istituzionale dell'Ente, la Relazione recante i risultati dell'attività svolta annualmente in ordine all'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione e dei risultati conseguiti.
- propone le modifiche del Piano, anche a seguito di accertate violazioni delle prescrizioni e qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Amministrazione;
- garantisce al personale dipendente un livello generale di formazione in merito all'aggiornamento delle competenze sui temi dell'etica, della legalità, del rispetto dei Codici di comportamento e definisce, ove necessario, anche previa proposta dei dirigenti competenti,
- le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti che operano in settori che gestiscono attività particolarmente esposte a rischi corruttivi.

Il RPCT monitora e verifica il funzionamento dell'intero sistema anticorruptivo e l'osservanza del Piano e, nell'esercizio di tale attività, è dotato di ampi poteri di vigilanza e controllo che esercita nel rispetto delle norme di legge, al fine di prevenire e contrastare fenomeni di mala amministrazione.

In caso di assenza temporanea o impedimento temporaneo del RPCT, le sue funzioni sono svolte dal Dirigente del Settore Risorse Finanziarie, Dott. Rocco Conte. In caso invece di vacatio del ruolo di RPCT (ad es.: cessazione dal servizio del Segretario Generale), nelle more dell'individuazione del nuovo titolare, la Sindaca Metropolitana provvede tempestivamente con proprio decreto a nominare un RPCT che ne faccia le veci fino al nuovo provvedimento di nomina a regime.

Responsabile per la Protezione dei dati (RPD)

Il Responsabile per la Protezione dei dati (RPD) dell'Ente è il dottor Otello Cini, dirigente della Direzione Provveditorato, Gare, Forniture, Turismo, Cultura e Polizia, nominato con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 8 del 24/05/2018. L'RPD ha il compito di sorvegliare sull'osservanza del GDPR e della normativa nazionale in materia di privacy. Il RPD svolge le funzioni connesse alla protezione dei dati in autonomia e indipendenza.

Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante (RASA)

Il RASA cura l'iscrizione e l'aggiornamento dei dati dell'Ente presso l'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA), istituita presso l'ANAC, assicurando la correttezza e la completezza delle informazioni necessarie all'operatività della stazione appaltante.

In coerenza con il Piano Nazionale Anticorruzione e con il Decreto Legislativo 31 marzo 2023, n. 36, il RASA svolge una funzione organizzativa rilevante nel sistema di prevenzione della corruzione, garantendo la qualità e l'aggiornamento dei dati che alimentano la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP).

In particolare:

- aggiorna annualmente i dati identificativi dell'Ente, presupposto per CIG e FVOE;
- supporta il mantenimento dei requisiti di qualificazione della stazione appaltante;
- contribuisce alla trasparenza e alla tracciabilità delle procedure di gara attraverso la qualità del dato;
- opera in raccordo con RPCT, Dirigenti e RUP.

L'aggiornamento tempestivo dell'AUSA costituisce misura organizzativa essenziale per evitare criticità operative e responsabilità amministrative.

Questo compito è svolto attualmente dal Dott. Otello Cini in virtù dell'atto Dirigenziale n. 921 del 27.04.2022.

Compiti dei dirigenti, delle E.Q. e dei dipendenti

Ai Dirigenti sono attribuiti i seguenti compiti:

- verificare l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità, formulando eventuali proposte di modifica in presenza di criticità o violazioni;
- assicurare l'effettiva rotazione degli incarichi, con particolare attenzione agli uffici maggiormente esposti al rischio di corruttivo;
- promuovere e proporre iniziative formative per una migliore gestione delle attività del personale afferente alla struttura di competenza;
- relazionare costantemente al Responsabile in merito agli aspetti organizzativi e funzionali rilevanti ai fini del presente Piano;
- vigilare sul rispetto degli obblighi di trasparenza nell'adozione e nell'esecuzione dei provvedimenti.

I Dirigenti sono i referenti per "anticorruzione e trasparenza".

I Dirigenti sono altresì tenuti all'osservanza dei doveri previsti dal Codice di comportamento dell'Ente, con specifico riferimento alle disposizioni dell'Art. 14.

Tutti i dipendenti assicurano l'osservanza del presente Piano e degli obblighi di trasparenza previsti dalla legge o individuati come ulteriori nella "Sezione Trasparenza e Integrità".

I titolari di E.Q (Elevata Qualificazione) favoriscono la diffusione di buone prassi e comportamenti esemplari, al fine di sensibilizzare il personale al rispetto delle norme anticorruzione, rafforzando così la fiducia verso l'Amministrazione.

Il personale operante in ambiti particolarmente esposti al rischio corruttivo informa tempestivamente il Dirigente o il titolare di E.Q. sul rispetto dei tempi procedurali e su eventuali anomalie riscontrate, indicando le motivazioni dei ritardi per ciascun procedimento interessato. I referenti provvedono senza indugio alla rimozione delle criticità accertate.

Con specifico riferimento alle attività a rischio, i Dirigenti sono tenuti a comunicare immediatamente al Responsabile della prevenzione della corruzione il mancato rispetto dei tempi o ogni altra inosservanza dei contenuti del Piano.

La puntuale applicazione e il rigoroso rispetto del Piano costituiscono strumenti fondamentali per il corretto funzionamento dell'attività amministrativa.

Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.)

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari per i dipendenti è composto dal dirigente del Personale con funzioni di Presidente e da un suo collaboratore con funzioni di Segretario. Cura lo svolgimento dei procedimenti disciplinari rientranti nella propria competenza, assicurando il rispetto delle garanzie procedurali e dei termini previsti dalla normativa vigente. Provvede, inoltre, alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria nei casi previsti dalla legge. L'UPD svolge infine un ruolo propositivo nell'aggiornamento del Codice di comportamento, contribuendo al suo costante adeguamento ai principi di legalità, trasparenza e integrità dell'azione amministrativa.

Il ruolo del Nucleo di Valutazione nella prevenzione della corruzione e nella attuazione della trasparenza.

La Città Metropolitana di Firenze nell'esercizio della sua autonomia, con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 10 del 18.04.2025, ha statuito di costituire il Nucleo di Valutazione che trova disciplina nel vigente Regolamento di Organizzazione dell'Ente.

In conformità a quanto sopra, si evidenziano in sintesi i principali compiti del Nucleo di Valutazione:

- a) esprime parere vincolante sul sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente e ne monitora il funzionamento proponendone l'adeguamento alle norme di legge e di CCNL;
- b) comunica tempestivamente le eventuali criticità riscontrate al Sindaco Metropolitano, al Direttore Generale e al Segretario Generale;

- c) valida la Relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione;
- d) svolge le attività previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance per quanto attiene alla valutazione annuale delle strutture dirigenziali, in particolar modo propone al Sindaco la valutazione annuale del Segretario Generale e del Direttore Generale;
- e) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione in relazione alle norme di legge e di CCNL, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- f) supporta il direttore generale nella definizione della metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali, se richiesto la propone; collabora all'attività di graduazione delle stesse;
- g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità secondo quanto previsto dalle norme di legge;
- h) riceve le segnalazioni da parte del responsabile per la trasparenza di casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- i) esprime parere sul codice di comportamento e assicura il coordinamento tra i contenuti del codice stesso e il sistema di misurazione e valutazione della performance;
- j) esprime eventuali pareri richiesti dall'Amministrazione sulle tematiche di sua competenza.

È destinatario degli esiti dei controlli di regolarità in via successiva sugli atti.

Degli esiti dei controlli in via successiva sugli atti gestionali nonché degli esiti delle attestazioni sulla trasparenza il Nucleo di Valutazione tiene conto ai fini del riconoscimento del salario di performance (retribuzione di risultato) e per i rilievi di competenza anche ai fini disciplinari.

Organismi partecipati

Gli organismi partecipati, sono tenuti ad adempiere agli obblighi in materia prevenzione della corruzione e trasparenza di cui al D. Lgs. 33/2013, come modificato dal D. Lgs 97/2016, e alle "Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società partecipate e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici", adottate dall'Anac con determinazione n. 1134 del 8 novembre 2017.

I suddetti organismi nominano il responsabile per l'attuazione dei propri piani di prevenzione della corruzione e definiscono, nei rispettivi modelli di organizzazione e gestione, meccanismi idonei a garantire ai cittadini adeguata informazione sulle misure adottate e sul relativo stato di attuazione.

Gli organismi partecipati qualora rientrino nel perimetro soggettivo sono tenuti al rispetto delle norme previste in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione e a conformarsi alle specifiche determinazioni ed altri atti adottati dall'ANAC.

La Città metropolitana di Firenze, esercita la vigilanza di detti organismi con le modalità previste dal Regolamento sul sistema dei controlli interni dell'Ente, anche al fine di evitare l'irrogazione delle sanzioni previste dall'art. 47 del d.lgs. 33/2013.

Il monitoraggio delle prestazioni erogate è svolto dai Dirigenti referenti dei singoli contratti di servizio, in raccordo con l'Ufficio Partecipate, con l'obiettivo prioritario di verificare l'efficienza e la qualità delle prestazioni rispetto agli importi contrattuali stanziati.

Tale attività prevede l'individuazione, all'interno dei contratti, di obiettivi quantitativi e qualitativi del servizio richiesto, il monitoraggio del loro raggiungimento mediante indicatori specifici e la verifica della qualità complessiva dei servizi erogati.

Attualmente l'Ente ha in essere contratti di servizio con i seguenti organismi:

- SILFI spa, che gestisce in house providing attività a supporto dell'e-government per conto della Città Metropolitana in forza del contratto di servizio stipulato in data 12/1/2022, prot. n. 1395, per il periodo 2022-2026 nonché servizi strumentali dell'Ente inerenti attività di informazione, comunicazione, gestione web TV, realizzazione di prodotti multimediali legati al territorio in forza del contratto di servizio stipulato in data 3/8/2023, rep.201/2023, per il periodo 2023-2025;

- Fondazione Mus.e, che svolge attività per conto dell'Ente in forza del contratto di servizio (Rep. 313 del 27/10/2023) avente per oggetto i servizi di biglietteria, assistenza culturale e ospitalità presso il Museo di Palazzo Medici Riccardi, cui subentra la Fondazione Mus.e, per effetto della trasformazione in fondazione di partecipazione della preesistente associazione (Verbale assemblea straordinaria 22/1/2024, Rep. n. 77.213, Racc. n. 19.771, Notaio Massimo Palazzo).

L'esercizio dell'azione di vigilanza sopra menzionata è attuato tenendo conto anche degli specifici obiettivi definiti nell'ambito del Piano Esecutivo di Gestione.

2.3.4 METODOLOGIA DI GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO

A seguito della valutazione dei rischi effettuata nella fase di analisi, l'Ente procede alla definizione delle misure di prevenzione e mitigazione, finalizzate a ridurre la probabilità di accadimento degli eventi rischiosi o a limitarne gli effetti.

Il trattamento del rischio rappresenta quindi la fase operativa del sistema di prevenzione della corruzione, nella quale sono individuati gli interventi organizzativi e procedurali necessari a ricondurre il rischio a un livello accettabile, salvaguardando l'integrità dell'azione amministrativa e contribuendo alla creazione di Valore Pubblico Territoriale.

La presente sottosezione del PIAO è accompagnata dall'Allegato unico denominato "Piano dei Rischi" (**Allegato D**), redatto in formato tabellare, che costituisce lo strumento operativo attraverso il quale l'Ente ha proceduto all'identificazione, analisi e valutazione dei rischi corruttivi, nonché alla definizione delle relative misure di trattamento.

L'allegato è strutturato in più schede di lavoro tra loro coordinate.

La scheda denominata "**Valutazione Rischio Ente**", contiene il quadro degli indicatori utilizzati per la stima del livello di rischio corruttivo, rielaborati sulla base delle indicazioni metodologiche fornite da ANAC e ANCI.

La valutazione del rischio corruttivo si basa sull'analisi di una serie di indicatori che consentono di stimare la probabilità che il fenomeno si verifichi all'interno di un processo o di un'attività. In particolare, vengono presi in considerazione i seguenti elementi:

- **Interessi esterni:**
Si valuta se il processo possa generare benefici economici o di altra natura per soggetti esterni all'ente e se tali benefici siano elevati oppure modesti.
- **Grado di discrezionalità del decisore interno:**
Si analizza il livello di discrezionalità presente nel processo decisionale, ovvero quanto le decisioni dipendano dalla valutazione del singolo responsabile nelle attività svolte, negli atti prodotti o nella gestione di situazioni di emergenza.
- **Presenza di eventi corruttivi verificatisi in passato:**
Si considerano eventuali eventi "sentinella" relativi al processo o all'attività esaminata, come:
 - procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria o contabile;
 - ricorsi amministrativi presentati contro l'Ente;
 - procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti coinvolti nel processo.

L'analisi tiene conto dell'eventuale presenza di tali eventi nell'ultimo anno, negli ultimi tre anni oppure della loro assenza.

- **Grado di attuazione delle misure di prevenzione già previste dall'Ente:**
Si valuta il livello di attuazione delle misure di prevenzione, sia generali sia specifiche, previste dal PTPCT per il processo o l'attività considerata. L'analisi si basa sui monitoraggi effettuati dai

responsabili e tiene conto anche di eventuali ritardi nella trasmissione delle informazioni necessarie alla verifica. Viene inoltre considerato il livello di adempimento degli obblighi di trasparenza.

- **Eventuale presenza di segnalazioni o reclami:**

Si verifica se, negli ultimi tre anni, siano pervenute segnalazioni o reclami relativi al processo in esame, tramite e_mail, telefono o altri canali, incluse le risultanze di indagini di customer satisfaction. Tali segnalazioni possono riguardare episodi di abuso, illeciti, mancato rispetto delle procedure, comportamenti non etici, casi di corruzione, cattiva gestione o scarsa qualità del servizio (negli ultimi tre anni).

Per ciascun indicatore è attribuito un **livello di rischio qualitativo**, espresso mediante una scala sintetica articolata in **basso (B)**, **medio (M)** e **alto (A)**, al fine di consentire la valutazione del grado di esposizione dell'Ente ai fenomeni corruttivi.

Alla valutazione della **probabilità** è affiancata la stima dell'**impatto**, finalizzata a misurare le possibili conseguenze che il verificarsi di un evento corruttivo potrebbe determinare sull'Ente. In particolare, la valutazione prende in considerazione i seguenti indicatori:

- **Impatto sull'immagine dell'Ente:**

Riguarda gli effetti che eventuali episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o fenomeni corruttivi possono avere sulla reputazione dell'Ente. L'indicatore viene valutato considerando, ad esempio, il numero di articoli pubblicati sulla stampa locale o nazionale o il numero di servizi radio-televisivi che hanno riportato notizie relative a tali episodi.

- **Danno generato:**

Si riferisce alle conseguenze economiche o amministrative derivanti dal verificarsi di eventi rischiosi. In particolare, si considerano eventuali irregolarità o criticità rilevate dagli organismi interni di controllo (controlli interni, controllo di gestione, audit) oppure da autorità esterne, quali la Corte dei conti o l'autorità giudiziaria o amministrativa. Il verificarsi di tali eventi può comportare costi per l'Ente, ad esempio sotto forma di sanzioni o altri oneri, che vengono valutati in termini di **basso, medio o alto impatto**.

Anche per questi indicatori viene attribuito un **livello qualitativo (basso, medio, alto)**. La combinazione dei valori assegnati ai diversi indicatori consente di determinare il **livello complessivo di impatto**.

Tale valutazione, considerata insieme alla stima della **probabilità**, contribuisce alla definizione del **livello complessivo di rischio corruttivo** associato ai singoli processi o attività dell'Ente.

Le schede successive dell'allegato, strutturate secondo un modello uniforme, sono invece dedicate alla **mappatura dei processi e delle attività delle singole direzioni/unità organizzative dell'Ente**:

- risorse umane,
- contratti pubblici
- contributi e sovvenzioni
- concorsi e selezioni + obj
- autorizzazioni e concessioni
- controlli, verifiche e ispezioni
- entrate, spese e patrimonio
- processi a elevato rischio
- gestione del territorio
- incarichi e nomine

Per ciascuna direzione vengono riportate, in forma tabellare:

- **MAPPATURA PROCESSI – ATTIVITÀ:** individuazione dei processi e delle relative attività;

- **REGISTRO RISCHI:** (identificazione, analisi e valutazione del rischio corruttivo):
 - Eventi rischiosi, potenzialmente associati allo svolgimento delle attività;
 - Valutazione complessiva del rischio, determinata sulla base degli indicatori metodologici sopra descritti.

La scheda contiene inoltre la **sezione relativa al trattamento del rischio**, nella quale sono individuate le misure di prevenzione adottate o da adottare, indicando in particolare:

- le misure specifiche già in essere;
- le misure ulteriori da attuare per la riduzione del rischio;
- i tempi di attuazione previsti (annuale, semestrale e/o in occasione di ogni procedura);
- gli indicatori di attuazione (espressi in numero e/o percentuale) e i target di riferimento;
- il soggetto responsabile dell'attuazione della misura (Dirigente, RUP, EQ).

L'analisi dei processi amministrativi rappresenta l'insieme delle attività attraverso cui l'Amministrazione esamina le proprie modalità operative, mediante le quali risorse e informazioni vengono trasformate in servizi e provvedimenti destinati a cittadini, imprese e altri soggetti pubblici o privati.

L'individuazione delle misure di prevenzione e l'esame dei possibili fattori di rischio sono svolti con il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative dell'Ente, sotto il coordinamento del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) e con il supporto del Direttore Generale.

Il sistema di gestione così delineato si integra con gli altri strumenti di programmazione previsti dal PIAO e contribuisce al perseguimento degli obiettivi di performance, nonché alla promozione dei principi di integrità, trasparenza e buon andamento dell'azione amministrativa.

L'impostazione adottata costituisce un **primo quadro di riferimento**, suscettibile di ulteriori sviluppi e perfezionamenti. L'attività di analisi e gestione rappresenta infatti un processo progressivo e in continua evoluzione, che potrà essere oggetto di successive rivisitazioni, integrazioni e aggiornamenti alla luce dell'esperienza applicativa, dei risultati delle attività di monitoraggio e di eventuali cambiamenti organizzativi o normativi.

Il processo si completa con la fase di monitoraggio, finalizzata a verificare nel tempo il livello di attuazione delle misure adottate e la loro efficacia, consentendo, ove necessario, l'aggiornamento della mappatura dei processi e del registro dei rischi.

2.3.5 PARTE SPECIALE

Personale, incarichi.

La legge 21/2024 ha inciso in modo significativo sull'art. 4 del d.lgs. 39/2013, che disciplina i casi di inconferibilità degli incarichi a soggetti provenienti da enti privati regolati o finanziati all'amministrazione conferente, nonché a professionisti che abbiano svolto attività soggette alla sua regolazione o al suo sostegno economico. La riforma ha innanzitutto ridotto a un anno il periodo di raffreddamento previsto dalla normativa previgente.

Un'ulteriore innovazione è rappresentata dall'introduzione del comma 1-bis, che esclude l'inconferibilità qualora l'incarico, la carica o l'attività professionale pregressa abbia avuto carattere occasionale, non operativo o limitato a funzioni di controllo. Tale apertura è tuttavia accompagnata dall'obbligo, per l'amministrazione, di predisporre adeguati presidi organizzativi e di trasparenza per prevenire possibili conflitti di interesse. Il nuovo comma 1-ter estende tali garanzie anche ai componenti degli organi collegiali delle Autorità amministrative indipendenti.

In sostanza, il legislatore ha ritenuto che attività pregresse di modesta incidenza non giustifichino un divieto assoluto di conferimento, purché l'ente destinatario dell'incarico adotti misure idonee a presidiare i rischi residui e a salvaguardare l'imparzialità dell'azione amministrativa.

L'Ente applica rigorosamente le disposizioni del D.lgs. n. 39/2013, distinguendo tra la preclusione al conferimento dell'incarico (**inconferibilità**) e il divieto di cumulo con cariche o attività esterne durante l'espletamento dell'incarico (**incompatibilità**).

Al fine di garantire l'efficacia della misura, sono adottate le seguenti prescrizioni specifiche:

- **Fase di Conferimento (Inconferibilità/Incompatibilità):** All'atto della nomina per incarichi di vertice o dirigenziali, l'interessato deve produrre una dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità utilizzando i modelli allegati alla delibera ANAC n. 92 dell'11 marzo 2026. (ai sensi dell'art. 20). La Direzione Risorse Umane procede alla verifica della veridicità di quanto dichiarato attraverso la consultazione del Casellario Giudiziale e dei Carichi Pendenti, con particolare riferimento ai reati contro la Pubblica Amministrazione.
- **Fase di Esecuzione (Incompatibilità):** I soggetti incaricati hanno l'obbligo di presentare con cadenza **annuale** una dichiarazione sulla persistenza dell'insussistenza di cause di incompatibilità. In caso di insorgenza di un conflitto, il soggetto è tenuto a scegliere, entro 15 giorni, tra l'incarico presso l'Ente e la carica esterna, a pena di decadenza.
- **Trasparenza e Pubblicità:** In conformità all'art. 20, co. 3 del D.lgs. 39/2013, la Direzione pubblica tempestivamente sul sito istituzionale (sezione "Amministrazione Trasparente") sia l'atto di conferimento sia le dichiarazioni rese. La pubblicazione è condizione di efficacia per l'incarico stesso.

In aderenza all'Allegato specifico del PNA 2025, la Città Metropolitana di Firenze si impegna a potenziare il monitoraggio preventivo, estendendo l'analisi anche alle cariche ricoperte in enti privati regolati o finanziati dall'Ente, al fine di intercettare potenziali situazioni di "conflitto di interessi latente" che potrebbero minare il perseguimento del Valore Pubblico.

Cumulo di impieghi e incarichi – Misure di controllo

In attuazione dell'art. 53 del D.Lgs. 165/2001 e della L. 190/2012, la Città Metropolitana adotta misure rigorose per la gestione del cumulo di incarichi, al fine di prevenire conflitti di interesse e l'eccessiva concentrazione di potere decisionale in capo a singoli soggetti, fattore che potrebbe deviare l'azione amministrativa verso fini privatistici.

Incarichi Istituzionali e prevenzione del rischio. Al fine di garantire l'imparzialità e il buon andamento, l'Ente segue le seguenti direttrici:

- **Limitazione degli incarichi ad interim:** Il conferimento di più incarichi dirigenziali a un medesimo soggetto è limitato a situazioni di straordinarietà e per il tempo strettamente necessario.
- **Focus sul settore Contratti e Appalti:** La verifica dell'assenza di conflitti assume carattere critico nelle procedure di affidamento. Per i ruoli di RUP, componente di commissione giudicatrice o di seggio di gara, e nelle fasi di esecuzione del contratto, si applicano le misure di controllo rafforzato e le specifiche cause di incompatibilità dettagliate nel successivo *paragrafo "Misure per il settore dei contratti pubblici ed affidamenti"*, a cui si rinvia per l'analisi delle responsabilità e delle conseguenze derivanti dall'inosservanza degli obblighi di astensione (art. 16 D.lgs. 36/2023).

Incarichi Extra-istituzionali. L'esercizio di attività extra-lavorative è disciplinato dal Regolamento di Organizzazione, Parte VI, Art.41 e s.s. (aggiornato con ASM 56 del 12.08.2025) nel modo seguente:

- **Regime autorizzativo:** Ogni incarico retribuito proveniente da soggetti terzi deve essere preventivamente autorizzato dall'Amministrazione, previa verifica dell'insussistenza di conflitti di interesse con le funzioni svolte presso l'Ente.
- **Incompatibilità assolute:** Resta fermo il divieto di esercitare il commercio, l'industria o professioni alle dipendenze di privati, salvo i casi espressamente derogati dalla legge o autorizzati secondo criteri oggettivi e predeterminati.
- **Regime sanzionatorio:** Il mancato rispetto delle procedure autorizzative comporta, oltre alla responsabilità disciplinare, l'obbligo di versare il compenso percepito nel fondo di produttività dell'Ente. L'omissione di tale versamento configura una specifica ipotesi di responsabilità erariale sotto la giurisdizione della Corte dei Conti (art. 53, co. 7-bis, D.Lgs. 165/2001).

Divieto di svolgimento di attività incompatibili dopo la cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage - revolving doors)

Tra le misure di prevenzione della corruzione, uno degli aspetti di maggiore rilevanza è il divieto di *pantouflage*. Tale misura si applica alla fase successiva alla cessazione del rapporto di lavoro o consulenza con una pubblica amministrazione, mirata a prevenire conflitti di interesse.

La disciplina del *pantouflage* è regolata dagli articoli 53, comma 16-ter del d.lgs. n. 165/2001 e 21 del d.lgs. n. 39/2013. In particolare, l'art. 53 stabilisce quanto segue:

"I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti".

Il quadro regolatorio è stato significativamente rafforzato nel 2025 dalla Autorità Nazionale Anticorruzione, che con le Delibere n. 328 e n. 329 del 30 luglio 2025 ha aggiornato i propri regolamenti in materia di vigilanza sugli incarichi pubblici e di applicazione del divieto di *pantouflage*.

In particolare, con la Delibera n. 329/2025 è stato revisionato il Regolamento sul divieto triennale, introducendo criteri di priorità nella gestione delle segnalazioni (con attenzione specifica a quelle provenienti da Autorità di controllo, amministrazioni centrali, RPCT e RUP e a incarichi in corso o conferiti da meno di tre anni), l'utilizzo di canali informatizzati per la loro trasmissione, la possibilità di sospensione dei procedimenti in presenza di giudizi pendenti e l'obbligo di trasmissione alle Procure competenti nei casi con rilievo penale o contabile. È inoltre prevista l'adozione di un piano annuale dei controlli ispettivi.

Parallelamente, la Delibera n. 328/2025 ha rafforzato l'attività di vigilanza in materia di inconfiribilità e incompatibilità, introducendo una gestione più strutturata delle segnalazioni, con distinzione tra quelle prioritarie e non prioritarie, possibilità di archiviazione immediata delle segnalazioni prive di rilevanza pubblica e pubblicazione periodica di report sulle archiviazioni. Tali innovazioni contribuiscono a rendere il sistema di controllo più selettivo, trasparente e orientato al rischio.

Ulteriore chiarimento interpretativo è intervenuto con il parere ANAC del 22 dicembre 2025 (fasc. n. 5442/2025), che ha ribadito come l'applicazione del divieto presupponga la contestuale sussistenza di tre condizioni: l'appartenenza dell'amministrazione e dell'incarico al perimetro soggettivo dell'art. 53, comma 16-ter; l'effettivo esercizio, nel triennio precedente alla cessazione, di poteri autoritativi o negoziali nei confronti del soggetto privato interessato; la natura dell'incarico assunto presso il privato quale attività svolta in favore del medesimo soggetto destinatario dell'azione amministrativa. L'Autorità ha sottolineato che tali presupposti devono essere verificati in modo concreto e sostanziale, in coerenza con le Linee guida n. 1 sul *pantouflage* (Delibera ANAC n. 493/2024), evitando applicazioni meramente formalistiche.

Alla luce di questo quadro evolutivo, il sistema di prevenzione del *pantouflage* si configura come un meccanismo articolato e multilivello, che coinvolge l'ANAC nelle funzioni di vigilanza e consulenza, le amministrazioni nell'adozione di misure organizzative e procedurali, il RPCT nella valutazione e nel monitoraggio del rischio e le stazioni appaltanti nella verifica del rispetto del divieto. Le misure dichiarative e informative assumono un ruolo centrale, costituendo una vera e propria "catena di responsabilità" che accompagna il dipendente dall'ingresso all'uscita dall'amministrazione.

In un'ottica sistemica, e tenendo conto delle recenti innovazioni regolamentari, l'Ente prevede per il 2026 l'analisi e la possibile elaborazione di indicazioni interne specifiche sul *pantouflage*, finalizzate a:

- recepire in modo organico gli aggiornamenti introdotti nel 2025;

- definire criteri operativi per la verifica concreta dei presupposti applicativi del divieto;
- rafforzare il coordinamento tra Direzioni, RPCT e strutture competenti in materia di personale e contratti;
- migliorare la tracciabilità delle verifiche e dei flussi informativi, anche in caso di segnalazioni.

Per il 2026 si prevede l'inserimento di clausole specifiche nei contratti di reclutamento del personale che richiamino espressamente il divieto di *pantouflage* e la previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione del servizio o dell'incarico, al fine di assicurare la piena consapevolezza degli obblighi normativi e prevenire contestazioni sulla conoscibilità della disciplina.

Con riferimento ai contratti pubblici, è altresì confermata l'introduzione nei bandi di gara e negli atti preliminari agli affidamenti di una clausola che obblighi gli operatori economici a dichiarare, a pena di esclusione, di non aver stipulato contratti di lavoro o conferito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del divieto.

L'obiettivo dell'Ente, alla luce delle novità normative e regolamentari intervenute, è quello di consolidare un approccio preventivo, proporzionato e coerente con le indicazioni dell'ANAC, orientato non solo alla gestione delle eventuali violazioni, ma soprattutto alla riduzione del rischio a monte, attraverso una maggiore consapevolezza organizzativa, una più chiara definizione delle responsabilità interne e un rafforzamento delle misure di controllo ex ante ed ex post.

2.3.6 PARTE SPECIALE CONTRATTI

2.3.6.A Settore dei Contratti Pubblici e degli Affidamenti

La presente sezione è dedicata alla materia dei contratti pubblici, ambito che costituisce una delle aree a più elevata esposizione al rischio corruttivo e che l'amministrazione è tenuta a presidiare mediante specifiche misure ai sensi dell'art. 1, comma 16, della legge n. 190/2012.

Tali misure devono essere definite tenendo conto anche del processo di digitalizzazione del ciclo di vita del contratto introdotto dal d.lgs. n. 36/2023.

Nel quadro normativo attuale, tutti gli atti relativi ai contratti sono formati e gestiti attraverso le Piattaforme di approvvigionamento digitale (PAD), integrate nella Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP), lungo l'intero ciclo procedimentale: dalla programmazione all'esecuzione.

Questa impostazione richiede una revisione complessiva dei processi previsti dal nuovo Codice, al fine di individuare eventuali nuovi profili di rischio e le correlate misure organizzative.

Ciò assume particolare rilievo considerando l'ampliamento delle responsabilità attribuite al RUP, ora Responsabile Unico del Progetto, e ai responsabili delle diverse fasi, chiamati a esercitare una discrezionalità tecnica coerente con i principi della fiducia e dell'orientamento al risultato.

Nell'ambito dei processi di programmazione, affidamento ed esecuzione dei contratti pubblici, l'Ente applica un insieme di presidi organizzativi e procedurali di carattere generale, finalizzati a garantire trasparenza, tracciabilità e corretto svolgimento delle procedure.

Tali presidi, riepilogati qui di seguito, costituiscono il quadro generale di riferimento per la gestione dei contratti pubblici:

1. Fase di programmazione

- Adozione dei programmi triennali per lavori, servizi e forniture, nel rispetto dei documenti programmatici, del bilancio e dei principi contabili (art. 37 d.lgs. 36/2023).
- Ricognizione dei fabbisogni e audit interni a supporto della programmazione.
- Procedure tracciate per la rilevazione e formalizzazione delle esigenze di approvvigionamento.

- Pubblicazione dei programmi e aggiornamenti sul sito istituzionale e nella BDNCP.
Destinatario: Dirigente Servizi Finanziari.

2. Fase di progettazione

- Assegnazione delle attività di progettazione da parte del dirigente competente.
- Applicazione, ove possibile, del principio di rotazione tra i tecnici incaricati.
- Utilizzo del BIM nei casi previsti dalla normativa vigente (opere > 2 milioni di euro).
- Verifica e validazione dei progetti ai sensi dell'art. 42 d.lgs. 36/2023.

Destinatari: Dirigenti

3. Fase di selezione del contraente

- Rispetto del patto di integrità, esclusione o risoluzione in caso di violazioni.
- Applicazione della normativa su soglie, divieto di frazionamento artificioso e rotazione operatori economici.
- Pubblicazione curricula commissari e documenti di gara sul sito dell'Ente.
- Inserimento di CAM, clausole sociali e contratti collettivi nei documenti di gara.
- Utilizzo di piattaforme telematiche (MEPA, START) secondo normativa.

Destinatari: Dirigenti

4. Fase di verifica, aggiudicazione e stipula

- Controllo dei requisiti generali e speciali degli operatori economici (art. 94,95, 100 d.lgs. 36/2023).
- Determina di aggiudicazione basata sui controlli effettuati.
- Stipula dei contratti secondo le modalità previste dalla normativa, differenziando tra importi sotto e sopra soglia.

Destinatari: Dirigenti

5. Fase di esecuzione

- Gestione di modifiche, proroghe e rinnovi, con trasmissione/registrazione e controllo a campione.
- Nomina dei Direttori lavori e Direttori esecuzione secondo art. 114 d.lgs. 36/2023.
- Controllo e vigilanza sui subappalti (art. 119 d.lgs. 36/2023).

Destinatari: Dirigenti

6. Fase di rendicontazione

- Collaudo e verifica di conformità dei lavori e dei servizi (art. 116 d.lgs. 36/2023).
- Controllo dei flussi finanziari e rispetto delle disposizioni ANAC (delibera n. 585/2023).
- Tracciabilità dei pagamenti secondo indicazioni ANAC e digitalizzazione dei flussi finanziari.

Destinatari: Dirigenti

7. Appalti finanziati con fondi PNRR e PNC

- Inserimento di clausole specifiche nei bandi (persone con disabilità, parità di genere, milestone, target).
- Applicazione delle procedure derogatorie previste per PNRR.
- Controllo di regolarità amministrativa delle determinazioni a contrarre e delle modifiche contrattuali (art. 47 d.l. 77/2021).
- Semplificazione degli acquisti di beni e servizi informatici, con motivazione chiara della scelta della procedura negoziata.

Destinatari: Dirigenti

Le misure specifiche di prevenzione del rischio corruttivo, individuate con riferimento ai singoli processi e alle relative fasi procedurali, sono invece riportate **nell'Allegato Unico – Piano dei rischi (Allegato D)**.

Tali presidi sono aggiornati alla normativa vigente, tenendo conto delle novità introdotte dal correttivo d.lgs. 209/2024, e costituiscono un approccio dinamico, suscettibile di ulteriori affinamenti e aggiornamenti alla luce dell'esperienza operativa, delle criticità riscontrate e dei cambiamenti normativi o organizzativi.

In questo modo, il sistema di gestione dei contratti pubblici mantiene un equilibrio tra regole consolidate e flessibilità operativa, contribuendo a ridurre i rischi di irregolarità e a rafforzare la fiducia nei confronti dell'Amministrazione.

Le attività di programmazione delle Stazioni Appaltanti

La programmazione costituisce fase essenziale e strategica dell'attività contrattuale delle stazioni appaltanti e degli enti concedenti.

Ai sensi dell'art. 37 del d.lgs. 36/2023, le stazioni appaltanti adottano il programma triennale dei lavori pubblici e il programma triennale degli acquisti di beni e servizi, nel rispetto dei documenti programmatori dell'ente e in coerenza con il bilancio e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria.

Nel nuovo Codice dei contratti pubblici, la programmazione non rappresenta un mero adempimento formale, ma si configura come strumento di governo strategico della spesa e di pianificazione integrata dell'azione amministrativa. Essa è funzionale a:

- definire in modo puntuale e realistico il fabbisogno dell'amministrazione;
- pianificare le modalità di approvvigionamento in un'ottica di efficienza, economicità e tempestività;
- assicurare la sostenibilità finanziaria degli interventi;
- prevenire fenomeni di frammentazione artificiosa degli affidamenti;
- garantire trasparenza e adeguata pubblicità delle iniziative contrattuali.

La corretta definizione del fabbisogno assume rilievo centrale anche alla luce dei principi generali introdotti dal nuovo Codice, tra cui il principio del risultato (art. 1), il principio della fiducia (art. 2) e il principio dell'accesso al mercato (art. 3), che impongono alle stazioni appaltanti di orientare l'azione amministrativa al conseguimento dell'interesse pubblico nel rispetto della concorrenza e della massima partecipazione degli operatori economici.

In tale prospettiva, la programmazione consente di evitare il frazionamento artificioso degli appalti finalizzato all'elusione delle soglie di rilevanza europea o delle procedure ordinarie, assicurando una visione unitaria delle esigenze dell'ente, specialmente nei casi di affidamenti ripetuti nel tempo o riferiti a prestazioni omogenee.

Attraverso una programmazione adeguata e coerente con gli strumenti finanziari e gestionali dell'amministrazione, è possibile favorire una maggiore concorrenzialità, prevedendo procedure di gara su orizzonti temporali più ampi e idonei a garantire stabilità, qualità delle prestazioni e migliore utilizzo delle risorse pubbliche.

La programmazione si integra, inoltre, con gli obiettivi di prevenzione della corruzione, di trasparenza e di performance organizzativa previsti nel PIAO, contribuendo a rafforzare il controllo interno, la tracciabilità delle decisioni e la responsabilizzazione dei dirigenti e dei responsabili del procedimento.

La programmazione degli acquisti in qualità di Soggetto Aggregatore

In linea con le indicazioni del PNA 2025 e le direttive del d.lgs. 36/2023, l'Amministrazione, nel rivestire il ruolo di Soggetto Aggregatore, riconosce la centralità della fase di programmazione e pianificazione delle attività. Tale fase risulta critica poiché un'errata valutazione dei fabbisogni collettivi può generare distorsioni nel mercato, inefficienze nella spesa pubblica e il ricorso improprio a regimi derogatori da parte degli enti beneficiari.

Analisi dei Rischi Specifici

L'attività del Soggetto Aggregatore è esposta a eventi rischiosi che possono pregiudicare la trasparenza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Di seguito si riportano i principali eventi individuati:

- Deficit di analisi dei fabbisogni: mancata o inadeguata ponderazione delle reali esigenze delle stazioni appaltanti (tempistiche, quantità, specifiche tecniche), con conseguente saturazione precoce dei plafond o eccessiva delega al mercato nelle soluzioni tecniche.
- Asimmetria informativa e ritardi: mancata o intempestiva pubblicazione delle iniziative in programma, che impedisce alle amministrazioni del territorio di pianificare correttamente i propri acquisti.
- Inefficienza contrattuale: ritardi nell'indizione delle procedure centralizzate che costringono le stazioni appaltanti a ricorrere a proroghe tecniche.
- Sottostima delle capienze: Definizione di Convenzioni con plafond insufficienti rispetto alla domanda potenziale, favorendo procedure autonome non coordinate.

Misure di Prevenzione e Controllo

Per mitigare i rischi sopraesposti, l'Amministrazione adotta le seguenti misure di prevenzione, conformi alle linee guida ANAC:

Area di Intervento	Misura di Prevenzione Adottata
Rilevazione Fabbisogni	Adozione di procedure strutturate per l'acquisizione dei fabbisogni (es. Tavoli Merceologici) per garantire che la programmazione sia tempestiva, esaustiva e basata su dati storici di consumo.
Trasparenza Programmatoria	Costante aggiornamento del portale istituzionale per consentire alle SS.AA. la consultazione preventiva e la verifica della capienza delle iniziative.
Monitoraggio Coerenza	Verifica periodica del rispetto dei termini fissati per la comunicazione dei fabbisogni da parte degli enti terzi, con contestuale analisi del tasso di utilizzo dei plafond contrattuali.

SUA Stazione unica appaltante

La Città Metropolitana di Firenze con deliberazione consiliare n. 115 del 08/11/2023 ha costituito la "Stazione Unica Appaltante" (SUA) ad ausilio e sostegno delle attività di gara degli enti del territorio della Città Metropolitana di Firenze.

Tramite la SUA (Stazione Unica Appaltante) saranno svolte procedure di gara di appalto di lavori, servizi e forniture, superiori alla soglia stabilita per l'affidamento diretto per conto dei soggetti aderenti all'accordo.

La SUA della Città Metropolitana di Firenze segue in prima persona tutte le fasi che vanno dalla pubblicazione del bando di gara, alla proposta di aggiudicazione mentre agli enti aderenti rimane la competenza della progettazione/programmazione e della fase di aggiudicazione, stipula ed esecuzione del contratto.

Analisi dei Rischi Specifici

L'attività su delega presenta criticità intrinseche legate al possibile svuotamento della funzione della SUA a favore dell'ente delegante non qualificato. I principali eventi rischiosi individuati sono:

- Esercizio fittizio della funzione di committenza: rischio che la SUA svolga solo attività marginali, lasciando che gli atti cruciali (nomina commissione, verifiche requisiti, aggiudicazione) siano adottati

formalmente o sostanzialmente dall'ente non qualificato, eludendo il sistema di qualificazione previsto dal Codice.

- Irregolarità nella governance del procedimento (Nomina RUP/RFA): rischio di mancata nomina del Responsabile Unico di Progetto (RUP) in capo alla SUA, con conseguente gestione della procedura da parte di soggetti non idonei o privi delle competenze tecniche necessarie per appalti complessi.
- Subordinazione decisionale all'ente delegante: rischio che la SUA sia sottoposta al coordinamento di soggetti dell'ente beneficiario, sovvertendo il principio di autonomia della stazione appaltante qualificata e aumentando il rischio di contenzioso o di selezione di contraenti inadeguati.

Misure di Prevenzione

Per mitigare tali rischi e garantire l'integrità dei processi di affidamento, l'Amministrazione adotta le seguenti misure:

Misura di Prevenzione	Descrizione Operativa
Presidio della Funzione di RUP	Obbligo di nomina di un RUP interno alla SUA per ogni procedura delegata, il quale assume la responsabilità complessiva dell'intervento e coordina gli eventuali Responsabili di Fase (RFA) dell'ente beneficiario.
Sottoscrizione di Convenzioni-Tipo	Utilizzo di schemi di convenzione che definiscano in modo inderogabile che gli atti programmatici, di indizione e di aggiudicazione siano di esclusiva competenza della SUA, inibendo poteri decisionali agli enti non qualificati.
Controlli di Conformità sugli Atti	Istituzione di una check-list di controllo preventivo per assicurare che tutti i provvedimenti salienti (es. bando, disciplinare, verbali di gara) siano emanati dagli organi competenti della SUA.
Formazione e Qualificazione	Programmazione di interventi formativi specifici per i dipendenti della SUA sulle nuove responsabilità introdotte dall'Allegato I.2 del Codice, con focus sul raccordo tra ente delegante e delegato.

Costituzione di commissioni, assegnazioni agli uffici e nomina RUP

L'articolo 35-bis del decreto legislativo 165/2001, introdotto dalla legge anticorruzione 190/2012, prevede:

“1. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

- a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;*
- b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;*
- c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.”*

In attuazione della disposizione richiamata, prima dell'attribuzione di incarichi relativi alla partecipazione a commissioni per l'accesso o la selezione agli impieghi (lett. a) o per la scelta del contraente (lett. c), l'Ente provvede ad acquisire di una specifica dichiarazione relativa all'assenza di cause ostative previste dalla normativa citata.

Tale dichiarazione costituisce presupposto necessario ai fini del conferimento dell'incarico ed è soggetto a verifica da parte del Responsabile del procedimento, mediante l'acquisizione del casellario giudiziale e

del certificato dei carichi pendenti presso i tribunali competenti, sia nel territorio in cui ha sede l'Ente sia in quello in cui il soggetto interessato svolge la propria attività professionale o ha la residenza.

Ai fini dell'attribuzione degli incarichi previsto nella lettera b), in conformità con le previsioni contenute nei contratti collettivi di lavoro, si richiede a ciascun dipendente di informare tempestivamente l'Amministrazione, dell'attivazione di azioni penali a proprio carico.

Si precisa che la mancata comunicazioni riguardanti il rinvio a giudizio, soprattutto riguardo a reati contro la pubblica amministrazione o altri che possano compromettere la presunzione di correttezza e imparzialità dell'azione amministrativa, sono da considerare quali violazioni disciplinari.

In relazione alla costituzione delle commissioni giudicatrici e alla nomina dei soggetti coinvolti nelle procedure di gara, l'Ente si propone di rafforzare le misure organizzative volte a prevenire situazioni di conflitto di interessi o possibili interferenze nelle fasi di affidamento.

A tal fine, nel corso del triennio di riferimento del Piano, saranno progressivamente implementate le seguenti misure:

- valutare, ove possibile, la separazione tra le funzioni di RUP e quelle di Presidente della commissione giudicatrice, al fine di rafforzare l'imparzialità del processo valutativo e ridurre il rischio di concentrazione delle funzioni decisionali;
- prevedere l'acquisizione di una dichiarazione da parte dei soggetti incaricati della progettazione, attestante l'assenza di rapporti di assiduità o interessi con operatori economici operanti nel settore di riferimento dell'affidamento.

Il principio di rotazione degli affidamenti

Il principio di rotazione rappresenta uno dei principali strumenti di prevenzione dei rischi di favoritismo e di consolidamento di rapporti privilegiati negli appalti pubblici di importo inferiore alle soglie comunitarie. La disciplina è contenuta nell'art. 49 del d.lgs. 36/2023, come aggiornato dal d.lgs. 31 dicembre 2024, n. 209 (c.d. Correttivo), e mira a garantire la parità di trattamento tra gli operatori economici, evitando che la discrezionalità della stazione appaltante si traduca in pratiche elusive delle regole concorrenziali o in possibili condotte corruttive.

Il principio limita la possibilità di riaffidare lo stesso contratto al contraente uscente, promuovendo un'effettiva alternanza tra i fornitori e tutelando l'imparzialità e la trasparenza nelle procedure di affidamento.

Le deroghe al divieto di reinvito sono ammesse solo in casi motivati, previa valutazione della struttura del mercato, della reale assenza di alternative, della corretta esecuzione del precedente contratto e della qualità della prestazione resa.

Rispetto alla versione pre-correttivo, è stata introdotta l'esplicita necessità di considerare anche la qualità delle prestazioni, rafforzando il criterio di valutazione e limitando il rischio di favoritismi basati unicamente sull'esecuzione formale dei contratti precedenti.

Come più volte chiarito dall'ANAC – si veda, ad esempio, il parere n. 58/2023 – derogare al principio di rotazione per ragioni di urgenza è illegittimo. Nel medesimo parere, l'Autorità ha ricordato che, nel caso di riaffidamento allo stesso operatore uscente, la stazione appaltante deve valutare con attenzione e in modo specifico l'esistenza dei presupposti legittimanti la deroga, fornendo una motivazione puntuale rispetto a ciascuna delle condizioni previste dall'art. 49 del Codice.

ANAC ha anche ricordato che è compito del RUP illustrare le ragioni che portano alla deroga della rotazione, mediante una relazione da allegare agli atti, descrivendo nel dettaglio la corrispondenza tra le condizioni concrete del caso e i presupposti normativi previsti dall'art. 49.

In questo modo, il principio di rotazione assume un ruolo chiave come presidio anticorruzione, non solo limitando la possibilità di favoritismi nella selezione degli operatori economici, ma anche rafforzando la responsabilità del RUP e la tracciabilità delle decisioni della stazione appaltante. L'applicazione rigorosa

di tale principio contribuisce a garantire l'effettiva concorrenza, la qualità dei servizi e la trasparenza dell'azione amministrativa, riducendo il rischio di comportamenti opportunistici e rafforzando la fiducia nell'uso delle risorse pubbliche.

Conflitto di interessi in atti di acquisto e affidamento in genere

La gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di appalto e concessione riveste una particolare importanza per garantire l'imparzialità e la trasparenza dell'azione amministrativa. L'art. 16 del Codice dei contratti pubblici disciplina in modo specifico tale fattispecie, prevedendo criteri stringenti che, nelle procedure di affidamento, assumono carattere prevalente rispetto alle disposizioni generali. Il conflitto di interessi si configura quando la sfera personale del funzionario pubblico interferisce con l'esercizio delle proprie funzioni, compromettendo l'indipendenza e l'imparzialità delle decisioni relative alla procedura di gara o alla gestione del contratto.

Al fine di prevenire tali situazioni, la stazione appaltante è tenuta a verificare, anche mediante l'acquisizione di dichiarazioni sostitutive rese dai soggetti coinvolti nella procedura, l'assenza di condizioni che possano compromettere l'integrità e la regolarità dell'affidamento. Tale verifica è formalizzata negli atti della procedura, in particolare nelle determinazioni di affidamento, nelle quali sono inserite specifiche clausole attestanti l'assenza di situazioni di conflitto di interessi.

Ai fini della valutazione della possibile sussistenza di tali situazioni, assume rilievo anche l'eventuale esistenza di rapporti economici o professionali intercorsi con gli operatori economici interessati alla procedura nel triennio antecedente.

La normativa europea attribuisce, inoltre, particolare rilievo alla prevenzione dei conflitti di interesse nell'ambito delle procedure di affidamento. In tal senso si collocano, tra l'altro, l'articolo 24 della Direttiva 2014/24/UE, l'articolo 35 della Direttiva 2014/23/UE e il Regolamento (UE) 2021/241 relativo al Dispositivo per la ripresa e la resilienza. In particolare, l'articolo 22 del citato Regolamento stabilisce che gli Stati membri, nell'attuazione dei programmi finanziati dall'Unione europea, adottino misure idonee a prevenire, individuare e correggere fenomeni di frode, corruzione e conflitto di interessi, al fine di tutelare gli interessi finanziari dell'Unione.

Nel rispetto del quadro normativo sopra richiamato, l'Ente si propone di rafforzare i presidi organizzativi volti alla prevenzione delle situazioni di conflitto di interessi nelle diverse fasi delle procedure di affidamento e della successiva esecuzione dei contratti.

A tal fine, nel corso del triennio di riferimento del Piano, si prevede di:

- rafforzare gli obblighi dichiarativi in capo ai soggetti che intervengono nelle procedure di gara e nelle fasi di esecuzione dei contratti;
- prevedere che il Direttore dei Lavori (DL), il Direttore dell'Esecuzione del Contratto (DEC) e gli altri soggetti con funzioni analoghe rilascino una specifica dichiarazione attestante l'assenza di situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, rispetto alla procedura di affidamento e alle circostanze conosciute;
- introdurre l'obbligo di rendere tale dichiarazione sia al momento dell'assegnazione all'ufficio o dell'attribuzione dell'incarico sia con riferimento alle singole procedure di gara, al fine di garantire un monitoraggio costante delle possibili situazioni di incompatibilità o interferenza.

Patto di integrità

I patti d'integrità e i protocolli di legalità costituiscono strumenti fondamentali di prevenzione dei fenomeni corruttivi e delle interferenze illecite nelle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture. Essi sono previsti dalla normativa nazionale (art. 1, comma 17, L. 190/2012; art. 83-bis del D.Lgs. 159/2011) e sono finalizzati a rafforzare la trasparenza, la tracciabilità e il controllo preventivo nelle fasi più sensibili dei contratti pubblici.

Il Patto di Integrità dovrà essere inserito, pertanto, a cura di ciascuna delle strutture che svolgono attività contrattuale, nella documentazione di ogni relativa procedura per essere poi obbligatoriamente prodotto da ciascun partecipante debitamente sottoscritto per accettazione.

Il documento elaborato contiene una serie di obblighi che rafforzano comportamenti già doverosi sia per l'Amministrazione che per gli operatori economici, per i quali ultimi l'accettazione del Patto costituisce presupposto necessario e condizionante alla partecipazione alle singole procedure di affidamento dei contratti pubblici.

L'Ente intende, entro l'anno 2026, predisporre un nuovo Patto di Integrità aggiornato alle disposizioni previste dal D.Lgs. 36/2023., poiché quello attualmente in vigore non è aggiornato alle nuove normative e best practices in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa. Questo aggiornamento avverrà in linea con gli sviluppi normativi più recenti, al fine di garantire una maggiore efficacia nella prevenzione dei fenomeni corruttivi e il miglioramento continuo delle procedure di affidamento pubblico.

Digitalizzazione

La digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici non si limita a introdurre strumenti di semplificazione per le stazioni appaltanti, ma assume anche una funzione strategica nella prevenzione della corruzione, ampliando la trasparenza e la possibilità di controllo diffuso sull'azione amministrativa. In questo quadro, l'aggiornamento completo e tempestivo della BDNCP rappresenta un presupposto essenziale per garantire tracciabilità e responsabilizzazione.

Le innovazioni introdotte dal d.lgs. 209/2024, intervenendo sull'Allegato II.14 del Codice, estendono l'obbligo di utilizzo dei metodi digitali di gestione informativa ai lavori di importo pari o superiore a 2 milioni di euro, includendo anche la fase esecutiva. Parallelamente, anche per gli appalti di minore entità è prevista la digitalizzazione della contabilità di cantiere, del giornale dei lavori e dei sistemi di rilevazione delle presenze, con l'obiettivo di ridurre margini di elusione e rafforzare i controlli sulle risorse impiegate.

Integrato con strumenti avanzati di analisi dei dati, tale sistema consente alle amministrazioni di monitorare in modo più efficace l'andamento delle commesse e di individuare tempestivamente eventuali anomalie.

L'interconnessione tra dati, controlli digitali e accessibilità delle informazioni costituisce così un elemento chiave per il miglioramento dell'efficacia amministrativa e per il rafforzamento delle politiche anticorruzione.

L'azione dell'Ente è quindi orientata a mitigare i rischi legati a:

- l'uso improprio delle nuove tecnologie;
- i nuovi strumenti di coordinamento tecnico introdotti dal Codice;
- le modalità di committenza per conto di terzi e gli appalti delegati,

mediante le seguenti direttrici operative:

Digitalizzazione dell'ecosistema degli appalti: PAD e FVOE

L'amministrazione riconosce l'adozione sistematica delle Piattaforme di Approvvigionamento Digitale (PAD) come strumento per garantire tracciabilità, standardizzazione e trasparenza nei processi di gara, con un focus particolare sulle procedure svolte come soggetto aggregatore e SUA.

Interoperabilità e FVOE:

Per ridurre la discrezionalità amministrativa e il rischio di errori istruttori, la Città Metropolitana sta implementando l'utilizzo continuo del Fascicolo Virtuale dell'Operatore Economico (FVOE), garantendo che la verifica dei requisiti avvenga esclusivamente in forma digitale.

Questo approccio consente di limitare i contatti diretti tra stazioni appaltanti e operatori economici e di prevenire eventuali collusioni, soprattutto nelle procedure aggregate e multilotto.

Tuttavia, in linea con gli approfondimenti forniti dal PNA ANAC, l'Ente riconosce che la digitalizzazione introduce nuovi profili di rischio che devono essere presidiati attraverso specifiche misure di contrasto:

- **Rischio di errata interpretazione dei dati:** l'automazione non elimina la responsabilità della valutazione umana. Per prevenire errori istruttori derivanti da una lettura distorta delle risultanze del FVOE, la Città Metropolitana implementa un piano di formazione specifica per il personale. Tale formazione mira a fornire le competenze tecniche necessarie per un corretto utilizzo della piattaforma e a sensibilizzare i dipendenti sulle gravi conseguenze amministrative e legali derivanti da un uso improprio dei dati.
- **Rischio di accessi illegittimi:** nonostante l'accesso sia limitato a soggetti autorizzati, sussiste il rischio di consultazioni effettuate per finalità extra-istituzionali. A presidio di ciò, l'Ente adotta un sistema di monitoraggio e controllo ex post sugli accessi. In presenza di fondati sospetti o nell'ambito di campionamenti periodici, verranno verificati i log di accesso per garantire che ogni consultazione sia strettamente connessa a una procedura di gara o a una fase di esecuzione contrattuale documentabile.

Collegi Consultivi Tecnici (CCT) e gestione dei conflitti di interesse.

Il recente Correttivo al Codice rafforza il ruolo dei Collegi Consultivi Tecnici (CCT), fondamentali per la prevenzione dei contenziosi ma con potenziali rischi legati all'imparzialità e indipendenza dei membri.

Recependo gli aggiornamenti dell'art. 216 del D.Lgs. 36/2023, modificato dal D.Lgs. 209/2024, la Città Metropolitana configura il CCT non solo come organo deflattivo delle controversie, ma anche come controllo esterno su varianti e riserve contrattuali, sottraendo queste decisioni alla sola discrezionalità del RUP e sottoponendole obbligatoriamente a esperti esterni, in conformità con i limiti di incarico dell'Allegato V.2.

Trasparenza nelle nomine

L'ente adotta criteri oggettivi e predefiniti per la selezione dei membri dei CCT, concentrandosi sull'assenza di conflitti d'interesse e adeguatezza dei compensi, prevenendo scambi impropri o condizionamenti indebiti.

Monitoraggio

Le decisioni dei CCT vengono inserite in flussi informativi strutturati verso il RPCT per consentire un monitoraggio accurato delle criticità emergenti nella fase esecutiva dei contratti.

Accordo di collaborazione e committenze per conto terzi.

L'Accordo di Collaborazione, inserito nel Correttivo al Codice (art. 82-bis e Allegato II.6-bis), è volto alla semplificazione e coordinamento degli incarichi contrattuali, richiedendo un attentissimo controllo su responsabilità, trasparenza e prevenzione di rischi corruttivi.

Ruolo del RUP negli appalti delegati

Nelle situazioni di committenza per conto terzi o appalti delegati, la Città Metropolitana dettaglia precisamente le responsabilità tra stazione appaltante delegante e delegata per evitare ambiguità organizzative che potrebbero facilitare pratiche opache o conflitti di interesse.

Questo controllo è critico nella gestione delle varianti in corso d'opera e dei subappalti, aree in cui la supervisione inadeguata potrebbe portare ad evitare controlli e regole di trasparenza.

Prevenzione dei rischi e trasparenza nell'esecuzione

L'accordo di collaborazione è usato anche come strumento preventivo, integrando meccanismi di monitoraggio, indicatori di performance e sistemi di allerta per garantire una gestione condivisa, trasparente e tracciabile delle criticità emergenti nella fase esecutiva.

Qualificazione delle stazioni appaltanti e ruolo della Città Metropolitana come SUA.

Seguendo il sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti delineato dall'ANAC, la Città Metropolitana controlla costantemente il mantenimento dei requisiti di capacità tecnica, organizzativa e professionale per gestire le procedure di affidamento, anche per conto di altre amministrazioni.

La qualificazione ANAC è una condizione essenziale per funzioni di Stazione Unica Appaltante, ma il ruolo di SUA è inteso come un mezzo organizzativo anticorruzione per garantire uniformità procedurale, ridurre la discrezionalità e rafforzare i controlli.

Nelle procedure come SUA, la Città Metropolitana:

- predispone apposite Convenzioni con i Comuni aderenti, preordinate all'attuazione delle funzioni di Stazione Unica appaltante di cui all'art.1, comma 44, lettera c) della Legge n.56/2014;
- cura, per conto degli enti aderenti, delle procedure di gara finalizzate all'aggiudicazione di contratti pubblici per la realizzazione di lavori, la prestazione di servizi e l'acquisizione di forniture, assicurando:
 - la predisposizione, in collaborazione con il Comune che intende affidare la gara, degli atti preliminari di gara (bando o lettera di invito, disciplinare di gara);
 - la nomina della commissione giudicatrice, nel caso di criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa;
 - l'esecuzione della procedura di gara in tutte le sue fasi, fino all'aggiudicazione definitiva, ivi comprese quelle di verifica dei requisiti di ordine generale e di capacità economica - finanziaria e tecnico organizzativa;
 - la trasmissione all'ente aderente degli esiti di gara e delle relative comunicazioni previste dalle norme;
 - la predisposizione, in collaborazione con il Comune per conto del quale è stata indetta la procedura di gara, degli atti contrattuali nelle forme indicate dal quadro normativo; - accertamenti istruttori e di verifica colti a supportare gli enti aderenti in eventuali contenziosi in relazione alle procedure di affidamento.
- adotta procedure standardizzate e completamente digitalizzate;
- assicura la separazione delle funzioni tra le fasi istruttorie, valutative ed esecutive;
- garantisce flussi informativi strutturati verso il RPCT, includendo quelle per conto terzi.

La digitalizzazione della fase esecutiva, l'integrazione tra PAD, FVOE e sistemi informativi tecnici (compresi gli strumenti BIM) e il coordinamento con le amministrazioni partecipanti sono visti come elementi chiave per mantenere la qualificazione e ridurre rischi di inefficienza, opacità e interferenze indebite, che spesso alimentano fenomeni corruttivi.

2.3.6.B Altre misure di prevenzione

Tutela del dipendente che segnala illeciti – Whistleblowing

L'istituto del *whistleblowing* è stato oggetto di riforma per effetto del d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023, il quale disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

La normativa così come riformulata, ha profondamente innovato la materia, ampliando l'ambito soggettivo e oggettivo di applicazione, rafforzando le garanzie di riservatezza e tutela del segnalante e imponendo agli enti l'obbligo di istituire canali interni di segnalazione sicuri, idonei a garantire la riservatezza

dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e del contenuto della segnalazione, nonché conformi alla normativa in materia di protezione dei dati personali.

In attuazione dell'art. 10 del D.Lgs. 24/2023, l'ANAC, con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, ha approvato le nuove "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne", consultabili sul sito istituzionale dell'Autorità. Con tale provvedimento hanno cessato di avere efficacia le precedenti Linee Guida adottate con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021.

Successivamente, con Delibera n. 478 del 26 novembre 2025, l'ANAC ha approvato le "Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione", adottate all'esito di consultazione pubblica e previo parere del Garante per la protezione dei dati personali, al fine di risolvere le criticità emerse nei primi anni di applicazione del D.Lgs. 24/2023. Tali Linee guida non sostituiscono né modificano la Delibera n. 311/2023, ma la integrano e la completano, armonizzando le pratiche operative e garantendo maggiore coerenza interpretativa tra i diversi strumenti disciplinati dal decreto.

In particolare, la Delibera n. 478/2025 fornisce indicazioni operative in ordine:

- alla struttura e ai requisiti dei canali interni;
- alle modalità di presentazione e gestione delle segnalazioni;
- ai profili sanzionatori;
- al ruolo, ai requisiti di autonomia e indipendenza del gestore delle segnalazioni;
- alla gestione dei conflitti di interesse;
- alla tutela dell'identità del segnalante e alla conformità alla disciplina in materia di protezione dei dati personali;
- ai doveri di comportamento del personale e alla necessità di adeguata formazione;
- al possibile ruolo di sostegno degli enti del Terzo Settore.

Con Delibera n. 479 del 26 novembre 2025, l'ANAC ha inoltre apportato modifiche e integrazioni alle Linee guida sulle segnalazioni esterne di cui alla Delibera n. 311/2023, al fine di assicurarne il coordinamento con le nuove indicazioni sui canali interni e di superare talune criticità applicative emerse nella fase attuativa. Le modifiche hanno riguardato, tra l'altro, aspetti relativi all'anonimato, all'istituzione e accesso ai canali, al ruolo di eventuali soggetti esterni e alla gestione condivisa delle segnalazioni tra più enti.

Alla luce del nuovo quadro regolatorio, non è più sufficiente la mera istituzione formale di un canale di segnalazione: è necessario che l'Ente sia in grado di dimostrarne la piena conformità normativa, l'effettivo funzionamento e l'adeguatezza dell'assetto organizzativo e di governance a presidio del sistema di tutela del *whistleblower*.

La versione pubblicata sul sito di ANAC è conforme all'assetto normativo e organizzativo predisposto dall'Ente. Nel rimandare alla lettura integrale delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 24/2023 e nelle relative Linee Guida ANAC (n. 311/2023, n. 478/2025, n. 479/2025), si forniscono di seguito le specifiche disposizioni finalizzate a dare attuazione all'istituto del *whistleblowing*, in linea con le indicazioni di ANAC e le normative di riferimento.

Il responsabile della gestione del canale interno di segnalazione è individuato nel Segretario generale della Città Metropolitana, che ricopre anche il ruolo di RPCT (Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza). Questo assicura un presidio coordinato e trasparente del processo di segnalazione e tutela dei *whistleblower*.

Possono effettuare segnalazioni — e godere delle relative tutele — tutti i soggetti che operano nell'ambito del contesto lavorativo dell'Ente, nonché collaboratori, consulenti, prestatori di servizi, fornitori, volontari, tirocinanti e altre figure che abbiano acquisito conoscenze di violazioni nel contesto degli incarichi svolti.

Oggetto delle segnalazioni. Le segnalazioni possono riguardare ogni comportamento, atto od omissione che configuri violazione di norme nazionali o dell'Unione Europea, indicatori di illecito amministrativo,

contabile, civile o penale, violazioni normative in materia di appalti, servizi, tutela ambientale, salute pubblica, sicurezza, protezione dei dati, o altre condotte che ledano l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione.

Canali di segnalazione. L'Ente garantisce un canale interno di segnalazione facilmente accessibile e sicuro, gestito dal RPCT. Tale canale deve consentire sia la segnalazione scritta che orale. In alternativa, o in caso di segnalazione relativa allo stesso RPCT, è previsto l'uso del canale esterno gestito da ANAC.

In particolare, l'Ente adotta una piattaforma informatica conforme alle indicazioni di ANAC, che prevede misure stringenti di sicurezza per la protezione dei dati, come la cifratura dei dati a riposo e il rispetto delle normative sulla privacy. Sono possibili anche modalità di segnalazione tramite sistema telefonico o incontro diretto, con garanzie di riservatezza e tracciabilità delle segnalazioni.

Riservatezza e tutela del segnalante. L'Ente assicura la riservatezza dell'identità del segnalante, dei facilitatori e delle persone coinvolte, nonché del contenuto della segnalazione e della documentazione allegata. Il canale informatico interno è progettato per garantire il pieno rispetto della privacy, assicurando un accesso selettivo solo da parte del personale autorizzato.

È espressamente vietato adottare ritorsioni, discriminazioni o penalizzazioni nei confronti del segnalante, dei facilitatori o di soggetti a loro collegati (come colleghi, familiari, enti di appartenenza). L'abuso del sistema di segnalazione (in caso di segnalazioni manifestamente infondate o dolose) può comportare la responsabilità disciplinare del segnalante, con limitazioni alla protezione.

Istruttoria e riscontro. Il gestore del canale di segnalazione, una volta ricevuta la segnalazione, deve innanzitutto verificare se si tratta di una segnalazione di whistleblowing o di una segnalazione anonima, che verrà trattata come ordinaria. Successivamente, viene inviato un avviso di ricevimento al segnalante.

Il gestore effettua un esame preliminare per valutare i presupposti oggettivi e soggettivi, accertando se la segnalazione rientri nei casi previsti dalla normativa. In caso positivo, si avvia l'istruttoria, che prevede tutte le opportune verifiche per stabilire la fondatezza dei fatti segnalati.

Entro tre mesi dalla ricezione, l'ente fornirà un riscontro al segnalante, e tutta la documentazione relativa alla segnalazione verrà conservata per un massimo di cinque anni, salvo diverse disposizioni, dopodiché sarà cancellata.

Esclusioni e responsabilità. Non sono tutelate — salvo eventuali diritti di denuncia giudiziaria — le segnalazioni infondate, calunniose o diffamatorie comprovate; in tali casi possono essere adottate misure disciplinari nei confronti del segnalante. La segnalazione deve essere inviata al RPCT, che provvederà a gestirla, salvo che riguardi lo stesso RPCT, nel qual caso va indirizzata ad ANAC.

La segnalazione può essere effettuata tramite la piattaforma Whistleblowing PA, realizzata da Transparency International Italia in collaborazione con Whistleblowing Solutions Impresa Sociale. La piattaforma, gratuita per le Pubbliche Amministrazioni, è basata sul software GlobaLeaks, conforme alla legge n. 179/2017, e garantisce l'anonimato del segnalante.

Whistleblowing PA è un servizio qualificato AGID, che permette al RPCT di ricevere segnalazioni di illeciti, sia da dipendenti che da interlocutori esterni. La piattaforma è personalizzata per l'ente, mantenendo separati i dati sull'identità del segnalante, che sono accessibili solo al RPCT. Le segnalazioni possono essere fatte liberamente, anche tramite un modulo fac-simile disponibile per agevolarne la compilazione.

L'accesso alla piattaforma è protetto da crittografia end-to-end, con chiavi generate per ogni segnalazione e conservate dal RPCT, che ne garantisce la sicurezza e la gestione. I dati vengono conservati secondo le normative vigenti e possono essere consultati solo dal RPCT o da specifici gruppi di lavoro autorizzati, escluso l'ufficio per i procedimenti disciplinari.

Durante l'istruttoria, il segnalante è informato sullo stato della sua segnalazione. Al termine dell'istruttoria, se la segnalazione è infondata, viene archiviata; se risulta fondata, viene inoltrata agli enti competenti,

come il dirigente responsabile, l'autorità giudiziaria, l'ANAC, la Corte dei Conti o il Dipartimento della Funzione Pubblica.

Infine, la Città Metropolitana di Firenze promuove l'adozione di misure di protezione analoghe anche da parte degli enti privati controllati, affinché ne comunichino l'adozione al RPCT e all'Ufficio Partecipate entro la scadenza annuale del PTPCT.

Formazione in tema di prevenzione della corruzione

La formazione del personale sui temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza assume una rilevanza strategica al fine di promuovere una maggiore sensibilizzazione sul ruolo e le responsabilità del dipendente pubblico quale soggetto al servizio della Nazione e diffondere degli standard etici di comportamento cui gli stessi sono chiamati ad attenersi.

Il legislatore ed ANAC hanno da sempre valorizzato l'importanza della formazione come misura obbligatoria di prevenzione della corruzione, in particolare da ultimo nel PNA 2022 si ribadisce che le Amministrazioni devono prevedere un "incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale della struttura dell'ente anche ai fini della promozione del valore pubblico" mentre a livello normativo è stato recentemente stabilito nel Codice di Comportamento Nazionale che le Amministrazioni Pubbliche avviano "cicli formativi" sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, da svolgersi obbligatoriamente, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità" (comma 5-bis art. 15 DPR 62/2013, inserito dal DPR 81/2023).

Ogni anno il Responsabile della Prevenzione della Corruzione predispone il programma di formazione specifico nell'ambito delle aree a rischio previste e tenuto conto dei monitoraggi effettuati sullo stato di realizzazione delle misure di prevenzione di competenza.

Con riferimento ai temi affrontati nei percorsi di formazione, i dirigenti/funzionari sono tenuti a consentire la partecipazione agli incontri formativi.

La Città metropolitana di Firenze prevede, dunque, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili, di introdurre nel proprio nuovo programma di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza adeguati interventi di:

- formazione specifica e di approfondimento, in favore di dirigenti e funzionari, ma anche di dipendenti appartenenti alle categorie B e C;
- formazione specifica e di aggiornamento rivolta al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e dei collaboratori dello stesso.

I fabbisogni formativi specifici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e i relativi destinatari sono individuati dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza in accordo con il Dirigente Risorse umane e Formazione.

Criteri di rotazione del personale

Nella Città Metropolitana di Firenze, l'applicazione del principio di rotazione degli incarichi dirigenziali, previsto dalla legge n. 190/2012 quale misura di prevenzione del rischio corruttivo, è garantita nel rispetto delle caratteristiche organizzative dell'Ente e delle esigenze di continuità amministrativa.

In particolare, l'organigramma vigente evidenzia un numero limitato di posizioni dirigenziali, spesso uniche per funzione e connotate da competenze altamente specialistiche.

Tale configurazione non consente una rotazione sistematica e generalizzata degli incarichi senza incidere negativamente sulla continuità dell'azione amministrativa, sulla responsabilità gestionale e sul buon andamento, ai sensi dell'art. 97 della Costituzione e del d.lgs. n. 165/2001.

Tuttavia, la recente revisione della macrostruttura ha comportato una riallocazione di alcune funzioni tra diverse direzioni, determinando un significativo movimento di competenze tra dirigenti. Tale intervento, pur non configurandosi come rotazione in senso tecnico, realizza un effetto sostanziale di avvicinamento, contribuendo a ridurre i rischi connessi alla permanenza prolungata dei dirigenti nelle medesime aree di attività.

In questo contesto, laddove non sia possibile effettuare la rotazione, i Dirigenti devono programmare ulteriori misure:

- prevedere modalità operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attività fra i dipendenti, evitando così l'isolamento di certe mansioni;
- favorire la trasparenza "interna" delle attività;
- attuare una corretta articolazione dei compiti e delle competenze.

Il personale, di norma, deve esser fatto ruotare nello stesso ufficio periodicamente, con la rotazione c.d. "funzionale", ossia con un'organizzazione del lavoro basata su una modifica periodica dei compiti e delle responsabilità affidati ai dipendenti.

Ciò può avvenire, ad esempio, facendo ruotare periodicamente i responsabili dei procedimenti o delle relative istruttorie, applicando la rotazione dei funzionari che facciano parte di commissioni interne all'ufficio o all'amministrazione.

I dirigenti sono tenuti a programmare la rotazione degli incarichi, salvo che non emerga l'esigenza di salvaguardare la funzionalità di attività ad elevato contenuto tecnico/amministrativo.

Il ricorso alla rotazione deve essere comunque considerato in una logica di necessaria complementarità con le altre misure di prevenzione della corruzione, specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo. In tali casi, i dirigenti sono tenuti ad operare scelte organizzative, nonché ad adottare altre misure di natura preventiva che possano avere effetti analoghi, a riduzione del rischio che un soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione esclusiva di processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione.

Ogni dirigente stabilirà quindi modalità operative che favoriscano una maggiore compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio: perlomeno nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate, andranno promossi meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, prevedendo di affiancare al funzionario istruttore un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria.

Altro criterio che potrà essere adottato, in luogo della rotazione, è quello di attuare una corretta articolazione dei compiti e delle competenze. Questa misura, in combinazione o alternativa alla rotazione, è quella della c.d. "segregazione delle funzioni", che attribuisce a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche.

In particolare, ogni dirigente dovrà garantire che a livello organizzativo sia attuata la suddivisione delle competenze tra soggetti che si occupano di procedimenti e quelli che effettuano controlli in merito agli stessi o alla loro attuazione (per il principio generale della distinzione tra controllore e controllato).

La Rotazione straordinaria in caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva

L'art. 16, co. 1, lett. l-quater) del d.lgs. 165/2001 dispone che i dirigenti provvedano al monitoraggio delle attività a rischio corruzione, disponendo con provvedimento motivato la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. Si tratta di una misura generale di prevenzione, non sanzionatoria, finalizzata a evitare che la permanenza nell'ufficio di un

dipendente indagato o imputato possa arrecare un pregiudizio all'immagine di imparzialità dell'amministrazione.

Ai fini dell'individuazione delle "condotte di natura corruttiva", l'Autorità (Delibera n. 215/2019) include i delitti contro la Pubblica Amministrazione. In particolare:

- **Reati ex art. 7, Legge n. 69/2015:** l'adozione di un provvedimento motivato sulla rotazione degli incarichi è obbligatoria. Questi reati riguardano in particolare le condotte legate a corruzione, concussione, frode, abuso d'ufficio, e altre violazioni dirette contro l'integrità delle amministrazioni pubbliche.
- **Altri reati contro la Pubblica Amministrazione:** la valutazione di queste condotte è facoltativa, lasciata al prudente apprezzamento dell'amministrazione, che deve considerare il potenziale danno all'immagine e all'affidabilità dell'ente. Tali reati, pur non essendo espressamente indicati nell'art. 7 della Legge n. 69/2015, possono comunque compromettere la reputazione dell'amministrazione.
- **Reati fuori dagli elenchi di cui all'art. 7 della Legge n. 69/2015:** questi reati non sono espressamente previsti dalla legge, ma potrebbero comunque riguardare condotte che, pur non rientrando nei crimini specifici di corruzione o abuso d'ufficio, mettono comunque in pericolo la trasparenza e l'affidabilità dell'ente. Esempi possono includere reati fiscali, reati ambientali o reati finanziari, che, pur non essendo direttamente legati alla corruzione, danneggiano la buona gestione e l'integrità delle amministrazioni pubbliche. In questi casi, la valutazione dell'ente deve comunque essere effettuata, tenendo conto delle specifiche circostanze.

L'efficace attuazione della misura postula l'inserimento nei Codici di Comportamento di uno specifico dovere di segnalazione a carico del dipendente in ordine alla conoscenza di procedimenti penali avviati nei propri confronti. Tale comunicazione deve includere gli elementi minimi (reato, data del fatto, stato del procedimento) necessari all'ente per vagliare la sussistenza del rischio. Pertanto, in sede di revisione dell'attuale Codice di Comportamento verrà disciplinato tale obbligo. Resta inteso che competente alla predisposizione dei provvedimenti di rotazione straordinaria è il Direttore Generale.

Violazioni al Codice di comportamento e rispetto degli obblighi di astensione

Il Codice di comportamento costituisce, in base a quanto previsto dalla legge 190/2012, dall'art. 54 del d.lgs. 165/2001 e dal Piano Nazionale Anticorruzione, un imprescindibile strumento di contrasto ai fenomeni corruttivi.

In attuazione di queste disposizioni, l'Ente ha adottato un proprio codice, che integra e specifica i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta.

Il codice è stato approvato con deliberazione di Giunta provinciale n. 176 del 20/12/2013, risulta, quindi, necessario aggiornarlo alle disposizioni del DPR 81/2023 e del D.lgs. 24/2023.

Il codice di comportamento dell'Ente contiene svariate disposizioni che hanno lo scopo di favorire, tra l'altro, la prevenzione della corruzione e l'applicazione della disciplina della trasparenza anche nei confronti di soggetti non inseriti nella struttura della Città' Metropolitana, ma che con questa instaurano rapporti, per lo più di natura negoziale.

Il codice prevede, inoltre, specifiche disposizioni finalizzate a regolare il comportamento dei dipendenti, in primo luogo durante il servizio, ma anche in tutti quei rapporti con le attività private che possano in qualche modo influire, anche in via potenziale, sull'imparzialità e la terzietà necessarie per chi ricopre ruoli nell'ambito di uffici pubblici, soprattutto nel caso in cui si ricoprano ruoli dirigenziali o comunque apicali, ai quali sono collegati poteri decisionali e di gestione con disponibilità di risorse.

I dipendenti coinvolti in procedimenti o incarichi a elevata discrezionalità sono tenuti a segnalare eventuali conflitti di interesse e ad astenersi dal partecipare alle decisioni quando necessario, previa valutazione del dirigente competente. In caso di conflitto riguardante il dirigente, la decisione spetta al Segretario Generale o al Direttore Generale.

Le principali misure applicate per gestire i conflitti di interesse includono:

- **Rilevazione dei conflitti:** acquisizione di dichiarazioni di assenza di conflitto all'avvio di procedimenti, con particolare attenzione a selezioni tra richiedenti, attribuzione di vantaggi e procedure contrattuali.
- **Obbligo di astensione:** i dipendenti si astengono dalle decisioni quando ricorrono situazioni di conflitto, con comunicazione al dirigente che valuta le circostanze e le conseguenze sull'azione amministrativa. L'astensione può non essere necessaria se il procedimento è vincolato da prescrizioni procedurali o se la mancata astensione evita vantaggi indebiti a soggetti in conflitto.

La vigilanza sull'applicazione del Codice spetta ai dirigenti responsabili delle strutture, alle strutture di controllo interno e all'Ufficio procedimenti disciplinari, e il mancato esercizio di tale vigilanza costituisce grave responsabilità dirigenziale.

Monitoraggio sulle possibili interferenze

Il DPR 62/2013 (codice di comportamento), agli artt. 5 e 6, co. 1, prevede quanto segue:

“Articolo 5: 1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente al responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.

articolo 6, comma 1: 1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

- a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;*
- b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.”*

In ottemperanza a quanto sopra si prescrive che ogni dipendente comunichi la propria adesione o appartenenza ad associazioni o organizzazioni in tutti quei casi in cui l'ambito di interesse di queste ultime possa interferire con le attività dell'ufficio di appartenenza.

Analogamente, con cadenza annuale ogni dipendente è tenuto a informare il dirigente dell'ufficio di appartenenza di ogni rapporto di tipo professionale intrattenuto con soggetti privati. Si richiama l'esigenza che tale adempimento sia effettuato dai dipendenti collocati in part time con prestazione lavorativa inferiore al 50%.

Si precisa che le comunicazioni di cui si tratta, in ogni caso, non sono da intendersi come autorizzazioni all'esercizio di attività extra istituzionali e non sostituiscono l'obbligo di comunicazione di eventuali conflitti di interessi.

2.3.7 SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

L'evoluzione del sistema di prevenzione della corruzione ha trovato un momento di svolta nell'introduzione di una "nuova modalità di controllo amministrativo". Con il decreto-legge 174/2012 (che ha inserito l'art. 147-bis nel TUEL), il legislatore ha tentato di attribuire al Segretario generale la direzione di una forma di controllo peculiare: una verifica che, per espressa previsione normativa, deve avvenire "a campione" e su "singoli atti". Tale controllo si caratterizza per l'assenza di poteri di annullamento, revoca o avocazione, poiché il Segretario non agisce come organo "sovraordinato", ma come garante di una regolarità amministrativa che è, per definizione, casuale e non sistematica.

In questo scenario, la figura del RPCT si inserisce in un perimetro d'azione strettamente delimitato dai principi di proporzionalità, ragionevolezza ed effettività. Dalla lettura sistematica delle norme emerge un principio generale fondamentale: al RPCT non spetta l'accertamento delle responsabilità, né la verifica

della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. Il suo compito non è quello di sovrapporsi agli organi preposti — interni o esterni all'amministrazione — ma di raccordarsi con essi, valorizzando un modello di competenze distinte e non interferenti.

Con la Delibera del Consiglio Metropolitan N. 17 del 19 febbraio 2020 è stato adottato il Regolamento sul Sistema Integrato dei Controlli Interni, successivamente integrato con atto dirigenziale n.2033 del 10/07/2023, per l'esercizio della funzione di controllo successivo di regolarità amministrativa ai sensi dell'art. 147 bis, comma 2 del D.Lgs. n. 267/2000 per il miglioramento della qualità degli atti e dell'attività amministrativa con i seguenti contenuti:

- a) CORRETTA REDAZIONE DELL'ATTO, DEFINIZIONE DELLA TIPOLOGIA IN SEDE DI INSERIMENTO NEL SISTEMA DI GESTIONE DEL FLUSSO DOCUMENTALE.
- b) CORRETTA ALLEGAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE.
- c) RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE AI FINI DELLA TRASPARENZA.
- d) RISPETTO DEI PRINCIPI E DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI.
- e) INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE AI SENSI DELL'ART. 45 DEL D.LGS 36/2023.
- f) TRANSAZIONI
- g) ACCORDI QUADRO.
- h) SCRITTURE PRIVATE INSERITE NEL REGISTRO INFORMATICO ISTITUITO CON DELIBERAZIONE DI G.P. N. 274/2014.

In sede di aggiornamento annuale, i flussi informativi generati dalle previsioni contenute nel PTPCT adottato, saranno analizzati ai fini del riscontro dell'efficacia del medesimo Piano, nonché dell'adozione degli interventi di implementazione e miglioramento del suo contenuto e dell'attuazione di azioni di costante monitoraggio e governo delle procedure dell'Ente, attraverso direttive, linee guida, diffusione ed aggiornamento costante dei format in uso, quali atti dirigenziali, modelli di altri atti e di dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto di notorietà e, in particolare, dei moduli preordinati ad attestare l'assenza di cause di incompatibilità e inconfiribilità degli incarichi e di assenza di situazioni anche potenziali di conflitto di interessi.

Significativa misura di prevenzione è rappresentata dalla capillare rete di controlli attuata dall'Ente in considerazione, sia degli esiti della mappatura e valutazione del rischio connesso ai singoli processi/procedimenti che delle specifiche criticità osservate nel controllo successivo interno.

Il sistema dei controlli successivi viene assicurato dal Segretario generale, in qualità di RPCT. Tale sistema dei controlli a seguito della intervenuta adozione del presente Piano, e in conformità al vigente Regolamento sui controlli interni dell'Ente, potrà essere adeguato, ed eventualmente aggiornato in relazione alle risultanze dei controlli medesimi, attraverso specifiche rimodulazioni del sistema di campionatura, che terranno conto degli esiti dell'attività di valutazione del livello di rischio connesso ai processi, attenzionando in particolare gli atti connessi ai processi risultati a rischio alto.

Controllo di regolarità amministrativa

Il vigente Regolamento sui controlli interni prescrive che i controlli amministrativi siano effettuati con cadenza bimestrale e riguardino, in particolar modo, i seguenti provvedimenti:

- Affidamento di servizi, lavori o forniture
- Affidamento di incarichi professionali
- Assunzioni o progressioni verticali
- Atti di liquidazione
- Erogazione di sovvenzioni e contributi
- Contratti nella forma di scrittura privata
- Atti dirigenziali
- Atti relativi a progetti PNRR
- Atti di attuazione del Piano di Sviluppo e Coesione (PSC)
- Autorizzazioni

- Concessioni
- Determinazioni di impegno di spesa
- Altri atti

Per ciascuno degli atti sopra indicati, l'ente ha predisposto specifiche liste di controllo (check list) che contengono tutte le prescrizioni normative relative a ciascun provvedimento.

Conseguentemente, al fine di assicurare la correttezza nell'azione amministrativa si prescrive che ogni provvedimento sia predisposto nel rispetto di tali liste.

Il metodo utilizzato per individuare gli atti da sottoporre a controllo, si basa sull'estrazione "casuale" con cadenza bimestrale, di una determinata percentuale di provvedimenti all'interno del totale di quelli esecutivi nel periodo di riferimento, utilizzando il programma informatico messo a punto dai servizi informatici dell'Ente.

Inoltre, l'esito dei controlli successivi sarà trasmesso all'organismo di valutazione che dovrà tenerne conto ai fini del giudizio sulla performance.

Motivazione dei provvedimenti amministrativi

L'art. 3 della L. 241/1990 richiede che ogni provvedimento amministrativo sia adeguatamente motivato, con le indicazioni dei presupposti di fatto e delle ragioni giuridiche che ne hanno determinato la decisione dell'amministrazione, in relazione alle risultanze dell'istruttoria.

La motivazione del provvedimento, oltre a consistere in un elemento necessario, la cui mancanza può determinarne l'annullabilità, è da considerarsi quale elemento fondamentale per la trasparenza dell'azione amministrativa, allo scopo di esplicitare, sia le ragioni che hanno portato alla decisione, sia il rispetto dei criteri di economicità, efficacia, e imparzialità previsti all'art. 1, co 1 della L. 241/90.

La prescrizione di adottare motivazioni adeguate, in occasione dell'emanazione di provvedimenti amministrativi è da intendersi quale canone per la buona amministrazione, quindi misura di prevenzione della corruzione.

A tal fine, si prescrive che ogni provvedimento amministrativo, in premessa, rechi una motivazione che sia articolata come segue:

- le ragioni che hanno determinato l'adozione del provvedimento (istanza, prescrizione di legge, evento specifico, ecc.)
- l'interesse pubblico, giuridicamente tutelato che si intende soddisfare
- competenza a provvedere (indicando il provvedimento che ha conferito la legittimità ad adottare l'atto)
- eventuali riferimenti ad atti precedenti (se necessari ai fini della decisione)
- eventuali altri interessi manifestati
- il riferimento a norme di legge o regolamentari
- il processo logico che ha determinato l'adozione dell'atto
- eventuali pareri richiesti
- il riferimento a liste di controllo o altri sistemi che attestino la regolarità amministrativa

Rispetto dei tempi procedurali

Il monitoraggio dei tempi di conclusione dei procedimenti rappresenta una misura di controllo fondamentale per prevenire fenomeni corruttivi e inefficienze amministrative. Il quadro normativo di riferimento ha subito un'importante evoluzione:

- **Riferimenti Normativi:** l'art. 2, comma 4-bis, della L. 241/1990 (introdotto dal D.L. 76/2020) impone alle Pubbliche Amministrazioni la misurazione e la pubblicazione dei tempi effettivi di conclusione dei procedimenti a maggior impatto per cittadini e imprese, mettendoli a confronto con i termini di legge.
- **Stato dell'attuazione:** sebbene il D.Lgs. 97/2016 abbia abrogato l'obbligo di pubblicazione precedentemente previsto dall'art. 24 del D.Lgs. 33/2013, la piena operatività della nuova disciplina (L. 241/1990) resta subordinata all'emanazione del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri incaricato di definire i criteri di misurazione.

In coerenza con i principi della L. 190/2012 (art. 1, commi 9 e 28) e nelle more dell'adozione dei decreti attuativi, la Città Metropolitana di Firenze adotta come misura di prevenzione interna il monitoraggio semestrale dei tempi procedurali di propria competenza. I risultati di tale monitoraggio sono pubblicati in forma sintetica nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale, garantendo trasparenza e accountability verso l'utenza.

In attesa di specifiche prescrizioni e allo scopo di facilitare il monitoraggio prescritto, si ritiene opportuno richiedere che ogni dirigente raccolga tutte le informazioni relative alle situazioni patologiche conseguenti sia al ritardo che all'inerzia.

Con tale accorgimento si avrà l'occasione di individuare il mancato rispetto dei tempi con diretto riferimento all'impatto generato sui cittadini e sulle imprese.

Gli ambiti del monitoraggio saranno i seguenti:

- n. richieste di attivazione del funzionario sostitutivo (art. 2, co.9-bis L. 241/90)
- n. richieste di danno da ritardo (art. 2-bis, co. 1, L. 241/90)
- n. richieste di indennizzo da ritardo (art. 2-bis, co. 1-bis, L. 241/90)
- n. interventi di commissari ad acta
- n. segnalazioni o diffide ad adempiere per mancato rispetto dei tempi
- n. richieste di interessi di mora a causa di ritardo
- n. atti di esecuzioni in conseguenza a decreti ingiuntivi

2.3.8 TRASPARENZA E INTEGRITÀ

La trasparenza rappresenta uno degli strumenti fondamentali per prevenire la corruzione e garantire un'amministrazione pubblica più efficiente e vicina alla collettività. Essa non solo rafforza il legame tra amministrazione e comunità, ma costituisce anche un presupposto essenziale per il pieno esercizio dei diritti.

Come ha evidenziato la Sentenza del Consiglio di Stato, Adunanza Plenaria, n. 10 del 2 aprile 2020, la trasparenza non è solo una condizione di correttezza nella gestione della cosa pubblica, ma anche una leva per assicurare che l'azione amministrativa sia comprensibile e accessibile a chi ne è destinatario, favorendo una cultura della legalità e della fiducia reciproca.

L'implementazione della trasparenza, quale misura di prevenzione dell'illegalità e come strumento di garanzia per i cittadini, costituisce uno degli obiettivi strategici approvati dall'amministrazione. Tale principio trova pieno collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'ente, come definito nel Documento Unico di Programmazione (DUP). La trasparenza, pertanto, non è un obiettivo isolato, ma un elemento trasversale che permea ogni aspetto dell'azione amministrativa, promuovendo l'efficacia e l'efficienza dei servizi pubblici e assicurando il rispetto dei diritti fondamentali dei cittadini.

L'art. 10 D.Lgs. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. 97/2016 con la eliminazione del "programma triennale per la trasparenza e l'integrità", prevede che il PTPCT definisce le misure, i modi, e le iniziative per l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi facenti capo ai dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione.

La struttura di pubblicazione della sezione “Amministrazione trasparente” è conforme alle indicazioni ANAC di cui alla delibera ANAC 28 dicembre 2016 n. 1310 e nella “Tabella obblighi di pubblicazione-trasparenza”, facente parte **dell'Allegato E (scheda di dettaglio della trasparenza con responsabili)** ove sono indicati gli obblighi individuati dalla sopra richiamata delibera, ossia la denominazione, il contenuto e il riferimento normativo del singolo obbligo di pubblicazione per ciascuna sottosezione della sezione “Amministrazione trasparente” stessa. Sono altresì indicati i termini per l'invio ai fini della pubblicazione e la periodicità dell'aggiornamento previsti della delibera suddetta. Inoltre, sono indicate le strutture responsabili della raccolta, detenzione, elaborazione e trasmissione dell'informazione, nonché le strutture coinvolte nel flusso informativo

Attuazione della Trasparenza e Flussi Informativi

Ai sensi dell'art.1 D.lgs. 33/2013, come risultante dalle modificazioni di cui al D.lgs. 97/2016, la trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati, documenti ed informazioni anche meramente detenuti dall'Amministrazione che concernono l'organizzazione e l'attività della pubblica amministrazione, allo scopo di fornire forme di controllo diffuso sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Per forme di controllo diffuso si intendono i controlli effettuati sia attraverso la pubblicazione obbligatoria dei dati secondo la disciplina del presente piano, sia mediante le forme di accesso civico “potenziato-generalizzato” al dato meramente detenuto ai sensi e per l'effetto del successivo articolo.

La Città metropolitana conforma la propria azione e organizzazione ai principi di trasparenza e massima accessibilità delle informazioni, in particolare:

- Valorizza il principio di partecipazione dei cittadini e dei residenti, sia come singoli, sia in forma associata, regolamentandone le modalità operative e assicurando la massima trasparenza e pubblicità della sua attività amministrativa.
- Favorisce e promuove procedure di informazione e partecipazione sugli atti di pianificazione strategica e territoriale che garantiscano la trasparenza delle attività di formazione degli stessi. La Sezione “Trasparenza e integrità”, prevista dall'art. 10, commi 1 e 3, del D.lgs. 33/2013 e s. m.i., ha lo scopo di rendere noto agli utenti e ai cittadini l'operato dell'Ente in materia di trasparenza e accesso civico e di essere uno strumento di prevenzione di fenomeni di cattiva amministrazione secondo una logica di miglioramento continuo dei servizi resi. L'accessibilità totale dei dati e dei documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni costituisce, infatti, un deterrente per l'abuso nell'esercizio di funzioni e poteri degli uffici. Il controllo diffuso che può essere messo in atto dai diversi stakeholders (portatori di interesse) contribuisce all'eliminazione di eventuali inefficienze dovute all'uso privato delle funzioni d'ufficio oppure di eventuali conflitti di interesse in capo ai responsabili degli uffici e a soggetti titolari di incarichi per conto dell'Ente.

In ambito di trasparenza negli organismi partecipati, la Città metropolitana promuove l'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza da parte degli enti vigilati, partecipati e controllati, in ragione del legame organizzativo, funzionale o finanziario che li correla all'Ente (si rimanda al paragrafo Organismi partecipati).

La disciplina di dettaglio risulta dallo specifico regolamento sull'accesso documentale, civico e generalizzato, approvato con DCM n. 17 del 27/02/2019.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione con la delibera n. 495 del 25 settembre 2024 ha approvato e pubblicato tre nuovi schemi di pubblicazione relativi agli obblighi di pubblicità e trasparenza nelle materie disciplinate dai seguenti articoli, del d.lgs. 33/2013:

- Articolo 4-bis – Utilizzo delle risorse pubbliche;
- Articolo 13 – Organizzazione;
- Articolo 31 – Controlli su attività e organizzazione.

Con la delibera n. 481 approvata dal Consiglio del 3 dicembre 2025, Anac è intervenuta aggiornando i due schemi di pubblicazione relativi **all'utilizzo delle risorse pubbliche** e ai **controlli su organizzazione**

e attività dell'amministrazione (artt. 4-bis e 31, d.lgs. n. 33/2013) precedentemente adottati con delibera n. 495 del 25 settembre 2024, messi a disposizione dell'Autorità allo scopo di favorire enti e amministrazioni nella gestione della sezione "Amministrazione Trasparente" dei portali istituzionali, semplificando le attività di pubblicazione e consultazione di dati, documenti e informazioni grazie a modalità uniformi di organizzazione, codificazione e rappresentazione.

L'adozione dei nuovi schemi, obbligatoria dal 22 gennaio 2026, mira a favorire una fruizione più chiara e ordinata dei contenuti da parte degli utenti finali, ma anche a migliorare l'attività di monitoraggio e valutazione da parte degli organismi preposti al controllo della trasparenza.

Individuazione dei dirigenti responsabili della pubblicazione e Referenti per la Trasparenza.

Gli strumenti operativi per la pubblicazione in adempimento agli obblighi di trasparenza sono realizzati senza ulteriori oneri per l'Amministrazione dalle strutture organizzative preposte ai siti web istituzionali per il coordinamento del RPCT e realizzati a cura degli stessi soggetti e delle Direzioni Comunicazione e informazione e Risorse finanziarie e sistemi informativi, ciascuno per quanto di sua competenza circa l'attingimento, la gestione, la pubblicazione e la sicurezza dei dati necessari resi disponibili dalle Direzioni che li detengono.

Le strutture competenti trasmettono tempestivamente i contenuti destinati alla pubblicazione ai soggetti gestori dei siti istituzionali, che li pubblicano nel più breve tempo possibile dando riscontro ai richiedenti ed al responsabile dei contenuti del sito. Quest'ultimo, raccordandosi con il responsabile dei servizi informativi, con i soggetti gestori dei siti e con l'URP, può formulare prescrizioni e proposte in merito all'organizzazione della sezione ed allo sviluppo di applicazioni che favoriscano l'interazione con gli utenti.

Attuazione degli obblighi sulla trasparenza

Al fine di garantire il pieno rispetto della normativa in materia di accessibilità informatica, ai sensi dell'art. 9 del DPR 75/2000, con atto del Direttore Generale n. 3471 del 15/09/2011 è stato nominato il Responsabile dell'accessibilità informatica.

Al fine di assicurare una gestione coordinata dei contenuti digitali, delle informazioni on line e dei processi redazionali dell'Amministrazione, l'Ente si è dotato di un Responsabile del Procedimento di Pubblicazione dei contenuti del sito web istituzionale (RPP), ruolo individuato con Atto Dirigenziale 2681 del 24/10/2022, e di un responsabile della conservazione dei documenti digitali (ruolo individuato con A.D. 2820 del 09/11/2022).

Il RPP garantisce una gestione coordinata dei contenuti e delle informazioni on line coordinandosi con le strutture operative di gestione; raccoglie le segnalazioni inerenti alla presenza di contenuti obsoleti ovvero la non corrispondenza delle informazioni presenti sul sito a quelle contenute nei provvedimenti originali.

I singoli Dirigenti restano responsabili della tempestiva comunicazione di ogni atto, notizia o informazione comunque definita, rientrante nelle specifiche competenze per materia, che possa essere rilevante ai fini dell'implementazione o dell'aggiornamento dei contenuti del sito web, nonché della relativa validazione di contenuto.

La validazione costituisce un presupposto necessario per la pubblicazione dei dati ed è propedeutica alla loro diffusione ed è svolta nel rispetto dei sottoelencati requisiti:

1. **INTEGRITÀ:** il dato non deve essere parziale;
2. **COMPLETEZZA:** la pubblicazione deve essere esatta, accurata, esaustiva e riferita a tutti gli uffici dell'Amministrazione. Per quanto riguarda l'esattezza essa fa riferimento alla capacità del dato di rappresentare correttamente il fenomeno che intende descrivere. L'accuratezza, invece, concerne la capacità del dato di riportare tutte le informazioni richieste dalle previsioni normative;
3. **TEMPESTIVITÀ:** le informazioni, i dati e i documenti vanno pubblicati nell'immediatezza della loro adozione;

4. **COSTANTE AGGIORNAMENTO:** il dato deve essere attuale e aggiornato rispetto al procedimento a cui si riferisce. In corrispondenza di ciascun contenuto della sezione “Amministrazione trasparente”, va indicata la data di aggiornamento;
5. **SEMPLICITÀ DI CONSULTAZIONE:** il dato deve essere organizzato in modo da consentirne agevolmente la consultazione, evitando articolazioni complesse o ripetuti rinvii esterni;
6. **COMPRENSIBILITÀ:** il dato deve essere chiaro e facilmente intellegibile nel suo contenuto;
7. **OMOGENEITÀ:** il dato deve essere coerente e non presentare contraddittorietà rispetto ad altri dati del contesto d'uso;
8. **FACILE ACCESSIBILITÀ E RIUTILIZZABILITÀ:** il dato deve essere predisposto e pubblicato in formato aperto ai sensi dell'art.1, co. 1, lett. l-bis) e l-ter) del d.lgs. n. 82/2005 “Codice dell'amministrazione digitale” e deve essere riutilizzabile senza ulteriori restrizioni. Non si possono disporre di filtri e di altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all'interno della sezione “Amministrazione trasparente”;
9. **CONFORMITÀ AI DOCUMENTI ORIGINALI IN POSSESSO DELL'AMMINISTRAZIONE:** occorre assicurare la conformità dei documenti pubblicati all'originale; qualora il dato sia alimentato dai contenuti di atti o documenti è necessario che non ne sia alterata la sostanza;
10. **INDICAZIONE DELLA LORO PROVENIENZA:** qualora il dato sia il risultato di una rielaborazione di atti o documenti è necessario indicarne la fonte;
11. **RISERVATEZZA:** la diffusione tramite il sito istituzionale e il trattamento del dato deve rispettare i principi sul trattamento dei dati personali.

Misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi

Ogni struttura dell'ente fornisce e mantiene aggiornate le informazioni di propria competenza, con le modalità e nei formati coordinati dal responsabile dei contenuti del portale istituzionale.

All'interno dell'Ufficio Stampa sono individuati uno o più verificatori che provvedono, anche su richiesta del responsabile della Trasparenza, a monitoraggi periodici – con cadenze mensili, trimestrali, semestrali e annuali correlate al calendario di aggiornamento - delle pagine web del sito istituzionale.

Il responsabile dei contenuti del portale istituzionale verifica, inoltre, la rispondenza delle pagine, con priorità per la modulistica, alle prescrizioni in materia di accessibilità.

Ogni pagina deve riportare l'indicazione della struttura organizzativa competente per i contenuti e la data dell'ultimo aggiornamento. Loghi, layout e moduli devono essere rispondenti all'immagine coordinata dell'Ente.

Applicazioni per l'automazione dell'immissione dei dati e la loro pubblicazione in formato tabellare aperto sono messi a disposizione delle Direzioni dell'ente, avvalendosi anche della collaborazione della E.Q. Sistemi Informativi e Innovazione Tecnologica.

A questo fine è prevista la predisposizione di tabelle in formato aperto ulteriori rispetto a quelle dovute e, ferma restando la struttura della sezione Amministrazione trasparente, saranno studiate implementazioni grafiche per una migliore usabilità delle sottosezioni.

Misure di monitoraggio e vigilanza sugli obblighi di trasparenza del RPCT

Il RPCT verifica l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione nella sezione “Amministrazione Trasparente”, come specificati nell'apposito “Elenco”, che costituisce allegato e parte integrante della presente Sottosezione. A tal fine si avvale dell'E.Q. Affari Generali e Istituzionali, effettuando monitoraggi con cadenza, di norma, semestrale.

Tali monitoraggi vengono svolti con il coinvolgimento dei Dirigenti dell'ente, attraverso apposite schede di rendicontazione in cui sono specificati gli obblighi di pubblicazione di rispettiva competenza; ogni scheda, compilata e firmata digitalmente da ciascun Dirigente, deve essere trasmessa al RPCT per le conseguenti verifiche.

Inoltre, ove ritenuto necessario, sia d'iniziativa che a seguito di segnalazioni, vengono effettuate apposite verifiche su tipologie specifiche di adempimenti ed il RPCT interviene in ordine alle eventuali criticità riscontrate.

Al Nucleo di Valutazione compete la verifica periodica e l'attestazione degli specifici obblighi di pubblicazione definiti dalle delibere ANAC.

Accesso Civico (Semplice e Generalizzato) e Registro degli Accessi

La trasparenza dell'attività della Pubblica Amministrazione è strettamente connessa al diritto di accesso, disciplinato nel nostro ordinamento da molteplici normative attualmente vigenti - L. 241/1990, D.Lgs. 267/2000, D.Lgs. 33/2013, D.Lgs. 97/2016, D.Lgs. 36/2023 – la cui applicazione va distinta a seconda del caso concreto.

In particolare, il D.Lgs. 25 maggio 2016 n. 97 ha modificato ed integrato il D.Lgs. 14 marzo 2013 n. 33, introducendo nell'ordinamento il cosiddetto F.O.I.A. (Freedom of information act) e prevedendo in particolare una nuova forma di accesso a dati, documenti e informazioni delle pubbliche amministrazioni – l'accesso civico generalizzato – con la finalità di “favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico”.

L'accesso civico generalizzato prevede un cambiamento sostanziale della legittimazione soggettiva: diversamente dall'accesso documentale disciplinato dagli artt. 22 e ss. della legge 241/1990, il FOIA non è più subordinato al possesso di un interesse diretto, concreto e attuale e serio, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al dato o al documento per il quale è l'accesso è richiesto, ma viene consentito a chiunque, anche non residente nel Comune destinatario dell'istanza di accesso, nel rispetto degli unici limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, a prescindere dall'obbligo di pubblicazione dei dati e dei documenti stessi sul sito istituzionale.

Ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs n. 33/2013, l'istanza, che non deve essere motivata e sulla quale l'Amministrazione deve provvedere entro 30 giorni, può essere trasmessa all'Ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti, ovvero all'URP, ovvero ad altro ufficio indicato dall'Amministrazione nella Sezione "Amministrazione Trasparente".

Allorquando la richiesta di accesso abbia ad oggetto dati, informazioni e documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, la stessa può essere trasmessa al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

L'istanza può essere trasmessa per via telematica, secondo le modalità previste dal Decreto Legislativo n. 82/2005 e s.m.i..

Al fine di agevolare l'utilizzo dello strumento dell'accesso civico, le informazioni sulle modalità di accesso e un modulo per l'invio diretto online di segnalazioni al RPCT sono resi disponibili direttamente nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale dell'ente.

L'ANAC, con Determinazione n. 1309 del 28/12/2016 ha raccomandato la realizzazione di una raccolta organizzata delle richieste di accesso, “cd. registro degli accessi”. La Città Metropolitana ha pubblicato il proprio registro al seguente link: <http://server-nt.provincia.fi.it/conoscenza/RegistroAccessi.aspx>.

La pubblicazione del registro, oltre ad essere funzionale al monitoraggio che l'Autorità intende svolgere in materia di accesso civico generalizzato, è utile per l'Amministrazione in quanto si rende noto su quali documenti, dati o informazioni è stato consentito l'accesso in una logica di semplificazione delle attività.

Ogni ufficio che riceve una richiesta di accesso civico, generalizzato o documentale provvede ad inserirla all'interno del registro degli accessi.

Nella sottosezione, sono contenute tutte le informazioni utili per l'esercizio dell'accesso civico: il Regolamento, le modalità di presentazione delle istanze e la modulistica appositamente predisposta.

I registri degli accessi sono suddivisi per annualità e contengono l'elenco delle richieste di accesso civico presentate con l'oggetto, la data dell'istanza, l'indicazione della presenza o meno di controinteressati e il relativo esito.

La trasparenza dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del D.lgs. 36/2023

Il Decreto Legislativo n. 36 del 31 marzo 2023 ha ridisegnato profondamente la disciplina dei contratti pubblici in Italia. Non si tratta di un semplice aggiornamento, ma di un cambio di paradigma basato su nuovi principi guida e sulla completa digitalizzazione del ciclo di vita dell'appalto.

Il Codice dei contratti pubblici ha apportato modifiche significative alla disciplina della **trasparenza**, regolata dal **d.lgs. 33/2013 (c.d. Codice della Trasparenza)**, che definisce il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità delle amministrazioni pubbliche. Le novità principali riguardano:

1. **Trasmissione dei dati alla Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP):** le stazioni appaltanti devono ora inviare tempestivamente alla **BDNCP** i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché quelli riguardanti il ciclo di vita dei contratti pubblici. Questo avviene tramite piattaforme digitali interconnesse con la BDNCP.
2. **Responsabilità dell'ANAC:** l'ANAC è incaricata di garantire la tempestiva pubblicazione dei dati ricevuti dalla BDNCP sul proprio portale. La pubblicazione avviene in modalità digitale, secondo il principio del "once only" (art. 20 del d.lgs. 36/2023), ovvero i dati vengono trasmessi una sola volta a un unico sistema informativo.
3. **Accesso civico:** una importante novità riguarda il riconoscimento per tutti i cittadini della possibilità di richiedere, attraverso l'istituto dell'accesso civico generalizzato, la documentazione di gara nei limiti consentiti e disciplinati dall'art. 5-bis del D.Lgs. 33/2013. Il principio di trasparenza, in questo contesto, si traduce in un'ulteriore misura contro la corruzione e per migliorare la comprensione dei processi decisionali. Il diritto di **accesso agli atti** è disciplinato dagli articoli 35 e 36 del nuovo codice appalti. La scelta di dedicare due articoli alla tematica non è casuale: viene data estrema importanza all'argomento in quanto testimonia la trasparenza che la stazione appaltante deve sempre dimostrare di avere per essere una "casa di vetro".
4. **Eccezioni alla trasmissione alla BDNCP:** esistono alcuni **dati esclusi** dalla comunicazione alla BDNCP, che comunque devono essere pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente". Questi dati riguardano aspetti specifici, come l'elenco delle soluzioni tecnologiche adottate per l'automatizzazione delle attività o la composizione delle commissioni giudicatrici. In particolare, con la sentenza sez. V 4/9/2025 n. 7201, il Consiglio di Stato ha stabilito che il diritto di **accesso civico generalizzato** alla documentazione di gara (regolamentato dall'art.35 del D. Lgs. 36/2023), compresa l'offerta tecnica del concorrente aggiudicatario, non è assoluto ma deve essere bilanciato con gli interessi-limite di tutela dei **segreti commerciali e industriali**. L'amministrazione, a fronte di una motivata opposizione dell'offerente che dichiara la presenza di segreti tecnici o commerciali, può legittimamente negare l'accesso, anche se la procedura di gara è conclusa. Tale bilanciamento rientra nell'ambito della discrezionalità amministrativa e non è sindacabile dal giudice se non in casi di manifesta irragionevolezza. Più in dettaglio, per quanto riguarda l'applicazione a terzi estranei alla gara, il principio del bilanciamento caso per caso è ancora più rilevante quando la richiesta di accesso proviene da un soggetto terzo, ovvero un soggetto che non partecipa direttamente alla gara, in questo caso, la stazione appaltante deve valutare con maggiore attenzione l'impatto che la diffusione dell'informazione potrebbe avere sugli interessi dell'impresa concorrente, tutelando sia la concorrenza che la trasparenza.

Quadro degli strumenti esistenti

- **Albo Pretorio.** Alla pubblicità legale degli atti e dei documenti che devono essere sottoposti a pubblicazione viene dato corso attraverso l'Albo pretorio informatico, secondo il disposto dell'art. 32 della L. 69/2009 e s.m.i., come recepito all'interno dell'Ente. L'Albo pretorio informatico è organizzato per tipologia di atti e documenti ed è collocato in evidenza nel sito web dell'Ente, in apposita sezione separata e di diretto accesso dalla homepage.

- **PEC.** L'Ente dispone di due caselle di posta elettronica certificata (PEC): una istituzionale afferente all' Area Organizzativa Omogenea (AOO), e una dedicata esclusivamente alla gestione delle sanzioni del Corpo di Polizia.
- **Sezione "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale.** All'entrata in vigore del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 è stata realizzata la sezione "Amministrazione trasparente", nello schema e con i contenuti previsti dalla Delibera Civit 50/2013 ed aggiornati con le Linee Guida approvate dal Consiglio dell'ANAC con delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016. La sezione è in fase di costante aggiornamento sul sito della Città metropolitana.
- **WEB.** In altre autonome sezioni del sito web viene dato corso ai diversi oneri di pubblicazione previsti da normative di settore, con particolare riguardo, ma non solo, alle disposizioni in materia di procedimenti, servizi on line, comunicazione, privacy, ed i dati vengono organizzati e presentati in un ampio numero di canali tematici. Sono presenti inoltre siti tematici, fra i quali assumono rilievo specifico ai fini della trasparenza quello del quotidiano telematico multicanale Met, che assicura la diffusione e la condivisione delle informazioni di pubblica utilità delle pubbliche amministrazioni dell'area vasta della Toscana centrale, anche attraverso newsletter, feed RSS e l'uso dei social network.
- **Banche dati nazionali e di enti subordinati.** Qualora i dati da pubblicare corrispondano a quelli già presenti nelle banche dati indicate nell'allegato E) del d.lgs. 33/2013, la pubblicazione è assolta con un mero collegamento ipertestuale a tali banche dati. Qualora i dati da pubblicare siano già presenti sui siti istituzionali dei comuni del territorio metropolitano a fini di semplificazione la pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente dell'ente può avvenire tramite link ai dati già pubblicati dagli enti territoriali di minore dimensione, previa verifica della loro correttezza, completezza e del loro aggiornamento.
- **URP.** Nell'organizzazione dell'Ente è presente un Ufficio Relazioni con il Pubblico, che cura: l'accesso agli atti ed ai documenti amministrativi; l'informazione all'utenza sulla organizzazione, sui servizi e sulle attività; i servizi ai cittadini per i diritti di partecipazione di cui al Capo III della L. 7 agosto 1990 n. 241 e attività a garanzia dell'informazione finalizzate alla partecipazione previste dalle leggi nazionali e regionali, dallo Statuto e dai Regolamenti dell'Amministrazione; la raccolta di istanze, reclami e suggerimenti e rilevazioni dei bisogni e dei livelli di soddisfazione dei cittadini finalizzate alla formulazione di proposte sugli aspetti organizzativi e logistici del rapporto con l'utenza; la promozione di iniziative volte al miglioramento dei servizi per il pubblico, allo sviluppo di servizi di e-gov, alla semplificazione delle procedure e dei linguaggi, all'incremento delle modalità di accesso informale alle informazioni in possesso dell'Amministrazione. L'URP cura inoltre per il sito istituzionale un'area molto vasta dedicata ai servizi on line, che anche consente ai cittadini di inviare segnalazioni, osservazioni, proposte o reclami all'amministrazione e nei casi previsti di partecipare alla formazione dei procedimenti. L'URP garantisce, inoltre, al RPCT l'accesso agli strumenti di verifica delle visite alle pagine web del sito istituzionale e predispone idonei report periodici con particolare riferimento alla Sezione Amministrazione trasparente.

2.3.9 MONITORAGGIO DEI RISCHI CORRUTTIVI

Il monitoraggio costituisce un approccio evoluto rispetto ai tradizionali controlli settoriali, poiché non sostituisce la supervisione delle singole sezioni, ma si integra con essa, offrendo una visione complessiva e coordinata dell'azione amministrativa. La verifica periodica viene svolta in coordinamento tra il RPCT e i responsabili delle direzioni, assicurando una lettura trasversale e coerente dei processi.

Il sistema di monitoraggio e riesame del sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza adottato dall'Ente, prevede due livelli di monitoraggio distinti ma complementari.

a) Monitoraggio di primo livello

Il monitoraggio di primo livello è in capo ai responsabili dell'attuazione delle misure inserite nelle schede di gestione del rischio (v. Allegato D), che ogni anno rendicontano il grado di realizzazione delle stesse raccogliendo i dati e le informazioni necessari in base agli indicatori previsti.

Degli eventuali scostamenti e delle motivazioni ne è informato il RPCT che ne terrà conto per la programmazione delle misure per l'anno successivo e per ogni altra azione conseguente.

A tal fine, nell'ambito della sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 approvato con Atto della Sindaca n. 8 del 30.01.2025, sono state individuate le misure di prevenzione della corruzione finalizzate a realizzare la strategia di contrasto ai fenomeni di malamministrazione.

Oltre alle misure di carattere generale, ogni direzione ha provveduto a definire le proprie misure specifiche di mitigazione del rischio corruttivo, sulla base della mappatura dei processi e della valutazione del rischio effettuata per la prima volta per il PIAO 2026/2028

Con nota int. n° 3554 del 05.12.2025, il RPCT ha effettuato una verifica al 30 novembre 2025 sull'attuazione del Piano. In particolare, per ciascuna misura, le direzioni sono state chiamate a specificare:

- lo stato di attuazione della misura: nuova proposta, in corso di predisposizione, attuata ed in essere;
- eventuali criticità riscontrate nell'attuazione delle misure;
- eventuali interventi migliorativi necessari per risolvere le criticità;
- eventuali nuove proposte di misure, indicando i processi cui si riferiscono.

Nel corso delle attività di monitoraggio e delle interlocuzioni con il RPCT, non sono emerse particolari anomalie significative nell'applicazione delle misure adottate.

Il monitoraggio è poi confluito nella "Relazione annuale 2025" del RPCT ai sensi della L. 190/2012, pubblicata nei termini previsti da ANAC sul sito istituzionale dell'Ente.

b) Monitoraggio di secondo livello

Oltre a valutare le informazioni pervenute dai responsabili, nel corso dell'attività di controllo sulle schede di gestione del rischio, il RPCT effettua una verifica di secondo livello, anche tramite focus ispettivi. I dati e le informazioni acquisite durante il monitoraggio vengono utilizzati ai fini della relazione annuale del RPCT.

Il vigente Piano Nazionale Anticorruzione (PNA 2025) ha proposto ulteriori misure che le direzioni possono valutare di:

- inserire nel prossimo PIAO come nuove proposte;
- implementare nel corso del 2026, con successiva rendicontazione in sede di monitoraggio.

In questo modo, il sistema di prevenzione del rischio corruttivo mantiene un carattere dinamico e migliorativo, garantendo continuità nella verifica delle misure già adottate e flessibilità nell'inserimento di nuove azioni correttive o preventive.

2.4. OBIETTIVI PEG E AREE DI RISCHIO

LA CITTÀ METROPOLITANA SUI BANCHI DI SCUOLA

CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	DIRIGENTE RESPONSABILE
40220253_2025_4	ACCORDO QUADRO ANTINCENDIO LOTTI 1+2	CARLO FERRANTE
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
42120175_2025_11	Costruzione del nuovo Istituto Ferraris-Brunelleschi a Empoli	CARLO FERRANTE
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
42120181_2025_11	Realizzazione e ampliamento del Liceo Virgilio in via Fabiani a Empoli	CARLO FERRANTE
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
4220216_2025_11	Realizzazione del nuovo Liceo Artistico Virgilio in via Raffaello Sanzio a Empoli	CARLO FERRANTE
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
4220225_2022_6	Adeguamento Antincendio - Cellini	CARLO FERRANTE
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
4220227_2022_6	Adeguamento Antincendio - ISA Firenze	CARLO FERRANTE
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
4220265	Viabilità, Parcheggio e Servizi del nuovo Liceo Artistico Virgilio ad Empoli	CARLO FERRANTE
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
4220252	Manutenzione ordinaria impianti di climatizzazione - Immobili scolastici	GIANNI PAOLO CIANCHI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
4220213_2025_11	Miglioramento sismico edifici scolastici - Ist. Fermi di Empoli	GIANNI PAOLO CIANCHI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
4220214_2025_8	Intervento di completamento dei laboratori dell'Istituto Ferraris di Empoli - Bioarchitettura	GIANNI PAOLO CIANCHI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
4220261	Adeguamento sismico del Liceo Michelangelo	GIANNI PAOLO CIANCHI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	

4220217_2025_11	MANUTENZIONE ORDINARIA IMMOBILI SCOLASTICI - ZONA B	GIANNI PAOLO CIANCHI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
4220218_2025_11	MANUTENZIONE STRAORDINARIA ADEGUAMENTO IMMOBILI SCOLASTICI - ZONA B	GIANNI PAOLO CIANCHI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
4220221_2025_11	LAVORI DI RESTAURO CONSERVATIVO DELLA COPERTURA E DELLE FACCIATE ISTITUTO PORTA ROMANA E ADEGUAMENTO SISMICO	GIANNI PAOLO CIANCHI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
4220231_2025_11	REALIZZAZIONE NUOVA PALESTRA ISTITUTO AGRARIO - PNRR MISSIONE 4 - COMPONENTE 1 - INVESTIMENTO 3.3	GIANNI PAOLO CIANCHI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
4220251_2025_11	COMPLETAMENTO RESTAURO II PIANO SCUDERIE DEL PARCO DI PRATOLINO	GIANNI PAOLO CIANCHI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
40220243_2025_11	SISTEMAZIONE AREE ESTERNE IST. BALDUCCI	GIANNI PAOLO CIANCHI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
42120151_2025_11	MANUTENZIONE ORDINARIA IMMOBILI SCOLASTICI - ZONA A	GIANNI PAOLO CIANCHI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
42120152_2025_11	MANUTENZIONE STRAORDINARIA ADEGUAMENTO IMMOBILI SCOLASTICI - ZONA A	GIANNI PAOLO CIANCHI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
40220244_2025_11	ADEGUAMENTO SISMICO EDIFICI SCOLASTICI - ISTITUTO GINORI CONTI	GIANNI PAOLO CIANCHI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
40220242_2025_11	ADEGUAMENTO SISMICO EDIFICI SCOLASTICI - ISTITUTO VOLTA GOBETTI	GIANNI PAOLO CIANCHI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
40220241_2025_11	COMPLETAMENTO DEGLI INTERVENTI DI PREVENZIONE INCENDI DEL PALAZZO FRESCOBALDI LICEO MACHIAVELLI - CAPPONI	GIANNI PAOLO CIANCHI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
42201912_2025_11	SOSTITUZIONE EDILIZIA ISTITUTI MEUCCI E GALILEI	GIANNI PAOLO CIANCHI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	

42201914_2025_11	RIQUALIFICAZIONE ED AMPLIAMENTO IMPIANTI SPORTIVI DEGLI EDIFICI SCOLASTICI	GIANNI PAOLO CIANCHI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
4220197_2025_11	ADEGUAMENTO SISMICO EDIFICI SCOLASTICI - LEONARDO DA VINCI	GIANNI PAOLO CIANCHI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
4220215_2025_11	REALIZZAZIONE NUOVO EDIFICIO SCOLASTICO NEL POLO DI SAN SALVI	GIANNI PAOLO CIANCHI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
4220261	ADEGUAMENTO SISMICO DEL LICEO MICHELANGELO	GIANNI PAOLO CIANCHI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
4220262	ADEGUAMENTO SISMICO ISTITUTO BUONTALENTI SEDE	GIANNI PAOLO CIANCHI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
4220263	ADEGUAMENTO SISMICO ISTITUTO BUONTALENTI SUCCURSALE	GIANNI PAOLO CIANCHI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
4220264	RIQUALIFICAZIONE IMMOBILE DI VIA PERGOLESI A USO SCOLASTICO	GIANNI PAOLO CIANCHI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
4620261	SERVIZIO DI TRASPORTO SCOLASTICO DEGLI STUDENTI DELLE SCUOLE MEDIE SUPERIORI ALLE PALESTRE SCOLASTICO	CARLO FERRANTE
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
42220151_2024_6	SERVIZI SCOLASTICI	CARLO FERRANTE
	CONTRIBUTI, SOVVENZIONI E ALTRE EROGAZIONI LIBERALI	
46120151_2025_11	SERVIZI EDUCATIVI	CARLO FERRANTE
	CONTRIBUTI, SOVVENZIONI E ALTRE EROGAZIONI LIBERALI	

IN VIAGGIO VERSO LA MOBILITÀ DEL DOMANI

CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	DIRIGENTE RESPONSABILE
102120151_2025_5	GESTIONE DEL CONTRATTO DI CONCESSIONE DEL SERVIZIO DI TPL DELLA RETE DEBOLE	ALBERTO MIGLIORI
	CONTRIBUTI, SOVVENZIONI E ALTRE EROGAZIONI LIBERALI	
	AUTORIZZAZIONI E CONCESSIONI	
10220216_2025_11	ACQUISTO MEZZI DI CUI AL FINANZIAMENTO PON METRO E PN METRO PLUS	ALBERTO MIGLIORI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
10220261	PROGRAMMA DI FINANZIAMENTO MASE PER IL POTENZIAMENTO DELLA MOBILITÀ SOSTENIBILE NELLE GRANDI AREE URBANE - INTERVENTI PREVISTI (D.M. 2 /2026 DEL MASE).	ALBERTO MIGLIORI
10220262	PISTA CICLABILE "CICLOVIA DELL'ARNO"	ALBERTO MIGLIORI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
10220213_2025_10	FINANZIAMENTI MINISTERIALI PER ACQUISTO AUTOBUS E RELATIVE INFRASTRUTTURE (DM N. 71 2021)	ALBERTO MIGLIORI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
10220214_2023_6	AZIONI PER LO SVILUPPO DEL MOBILITY	ALBERTO MIGLIORI
	CONTRIBUTI, SOVVENZIONI E ALTRE EROGAZIONI LIBERALI	
102320151_2025_5	PROGRAMMAZIONE E GESTIONE DEL SERVIZIO DI TPL	ALBERTO MIGLIORI
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
	AUTORIZZAZIONI E CONCESSIONI	
102220151_2023_10	RILASCIO AUTORIZZAZIONI PER L'APERTURA DI AUTOSCUOLE, OFFICINE DI REVISIONE, STUDI DI CONSULENZA AUTOMOBILISTICA, SCUOLE NAUTICHE. RILASCIO AUTORIZZAZIONI PER ACCESSO AL MERCATO PER ATTIVITÀ DI NOLEGGIO CON CONDUCENTE. RILASCIO LICENZE PER TRASPORTO MERCI IN CONTO PROPRIO. RILASCIO DI ATTESTATO DI IDONEITÀ PROFESSIONALE ALL'ESERCIZIO. ISCRIZIONE ALL'ALBO DEGLI AUTOTRASPORTATORI PER CONTO TERZI E VERIFICA DEL POSSESSO DEI REQUISITI PER LE IMPRESE GIÀ ISCRITTE. ESPLETAMENTO DELLE PROCEDURE DI ESAME.	ALBERTO MIGLIORI
	AUTORIZZAZIONI E CONCESSIONI	
105520151_2025_11	RILASCIO CONCESSIONI E AUTORIZZAZIONI AI SENSI DEL CODICE DELLA STRADA	ALBERTO MIGLIORI

	AUTORIZZAZIONI E CONCESSIONI	
10520214_2025_11	RISCOSSIONE COATTIVA DEL CANONE UNICO	ALBERTO MIGLIORI
	ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	
105420171_2024_2	OPERE DI COMPLETAMENTO A SEGUITO DI RESCSSIONE DI CONTRATTO DELLA VARIANTE ALLA SRT 429 - EMPOLI CASTELFIORENTINO - LOTTI 4,5 E 6	ALESSANDRO ANNUNZIATI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
1054201513_2025_11	SR 222 REALIZZAZIONE VARIANTE DI GRASSINA	CARLO FERRANTE
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
81120162_2023_3	SUPERSTRADA CICLABILE FIRENZE-PRATO - LOTTI 3-4-5-6	CARLO FERRANTE
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
8120231_2023_3	CICLOVIA DELL'ARNO - TRATTI NELL'AMBITO D'INTERESSE METROPOLITANO	CARLO FERRANTE
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
8120232_2023_3	CICLOVIA DEL SOLE - TRONCO II LOTTO 4	CARLO FERRANTE
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
10520227_2025_11	AREE INTERNE	MARIA TERESA CAROSELLA
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
100520241_2025_10	EVENTI METEOROLOGICI DEL 16 E 17 MAGGIO 2023: INTERVENTI DI RICOSTRUZIONE FINANZIATI DAL COMMISSARIO STRAORDINARIO PER LA RICOSTRUZIONE	MARIA TERESA CAROSELLA
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
10520212_2025_10	SR302. KM 27+930. INTERVENTI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA AL PONTE. COMUNE DI BORGO SAN LORENZO. LOC. LA BROCCHI	MARIA TERESA CAROSELLA
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
105202210_2025_10	SICUREZZA STRADALE	MARIA TERESA CAROSELLA
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
105202211_2025_10	CONSOLIDAMENTO DEI VERSANTI IN FRANA	MARIA TERESA CAROSELLA
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	

105202212_2025_10	BARRIERE DI SICUREZZA	MARIA TERESA CAROSELLA
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
10520229_2025_10	PONTI	MARIA TERESA CAROSELLA
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
105202410_2025_8	RISPETTO DELLA TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI	MARIA TERESA CAROSELLA
	ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	
10520263	SR 69 PROGETTAZIONE PONTE SULL'ARNO A FIGLINE V.NO	MARIA TERESA CAROSELLA
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
10520264	SP 107 PROGETTAZIONE DELLA STRADA DI COLLEGAMENTO TRA SR 65 E SP 8	MARIA TERESA CAROSELLA
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
10520265	SP 87 KM 1+300 - MESSA IN SICUREZZA DEL PONTE SUL RESCO COMUNE DI REGGELLO	MARIA TERESA CAROSELLA
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
10520266	SP 87 KM 0+700: MANUTENZIONE STRAORDINARIA PONTE IN LOC. MATASSINO COMUNE DI FIGLINE VAL-DARNO	MARIA TERESA CAROSELLA
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
105420211_2025_10	ATTIVITÀ GESTIONALI GENERICHE DIREZIONE VIABILITÀ 1	MARIA TERESA CAROSELLA
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
	PROCESSI AD ELEVATO RISCHIO	
	INCARICHI E NOMINE	
10520251_2025_10	SP91 KM 9+800 MESSA IN SICUREZZA DELLA SEDE STRADALE A SEGUITO DI MOVIMENTO FRANOSO	MARIA TERESA CAROSELLA
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
105420157_2025_10	ATTIVITÀ DI GESTIONE E MANUTENZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA ZONA 2	MARIA TERESA CAROSELLA
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
10520252_2025_10	SP610 KM 64+954. MANUTENZIONE STRAORDINARIA PONTE SUL SANTERNO. COMUNE DI FIRENZUOLA.	MARIA TERESA CAROSELLA
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	

105420156_2025_10	ATTIVITÀ DI GESTIONE E MANUTENZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA ZONA 1	MARIA TERESA CAROSELLA
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
10520191_2025_11	ADEGUAMENTO E RISANAMENTO PONTI E VIADOTTI DI COMPETENZA	RICCARDO MAURRI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
10520261	INTERVENTO DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA AL PONTE SUL TORRENTE VIRGINIO IN LOCALITÀ FORNACETTE SULLA SP 93 AL KM 9+092	RICCARDO MAURRI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
10520231_2025_11	RISTRUTTURAZIONE DEL PONTE ALLA STECCAIA SUL FIUME ELSA, LUNGO LA SP 64 TRA CERTALDO E BADIA A ELMI	RICCARDO MAURRI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
10520262	PROGETTO INTERNO DI MESSA IN SICUREZZA FRANA DI VALLE IN LOC. CERBAIA - CASTELLO SULLA SP 12 AL KM 7+300	RICCARDO MAURRI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
105420151_2025_11	ATTIVITÀ GESTIONALI GENERICHE DIREZIONE VIABILITÀ 2	RICCARDO MAURRI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
	PROCESSI AD ELEVATO RISCHIO	
	INCARICHI E NOMINE	
105420162_2025_11	PISTA SIECI GIRONE E ATTRAVERSAMENTO PEDOCICLABILE VALLINA	RICCARDO MAURRI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
1054202411_2025_8	RISPETTO DELLA TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI	RICCARDO MAURRI
	ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	
105120152_2025_11	SCG FI-PI-LI GESTIONE CONTRATTO GLOBAL SERVICE, INTERVENTI DI MANUTENZIONE ORDINARIA	RICCARDO MAURRI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
10520192_2025_11	SP 64 CERTALDESE - NUOVA ROTATORIA IN CORRISPONDENZA DELL'INNESTO CON LA SP 1 "DI SAN GIMIGNANO" IN PROVINCIA DI SIENA	RICCARDO MAURRI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
10520193_2025_11	ADEGUAMENTO DEL PONTE DI MONTELUPO SUL FIUME ARNO LUNGO LA SP 106 "TRAVERSA DI LIMITE" SUL FIUME ARNOD	RICCARDO MAURRI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	

10520211_2025_11	INTERVENTO DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA AL PONTE SUL FIUME PESA SULLA SR 2 AL KM 270+500	RICCARDO MAURRI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
1054201522_2025_11	ATTIVITÀ DI GESTIONE E MANUTENZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA ZONA 3	RICCARDO MAURRI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
10520195_2025_11	GESTIONE CONTRATTO GLOBAL SERVICE PER MANUTENZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA RETE VIARIA METROPOLITANA	RICCARDO MAURRI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	

NOI CON VOI

CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	DIRIGENTE RESPONSABILE
31120151_2025_11	ATTIVITÀ CORPO DI POLIZIA METROPOLITANA	OTELLO CINI
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
	ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	
31120261	DIGITALIZZAZIONE ARCHIVIO ALIQUOTA POLIZIA PRESSO PROCURA DELLA REPUBBLICA	OTELLO CINI
31120262	DIGITALIZZAZIONE PROCESSI AFFERENTI ALL'ATTIVITÀ CORPO DI POLIZIA METROPOLITANA	OTELLO CINI
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
3120191_2025_11	NUCLEO POLIZIA PRESSO PROCURA DELLA REPUBBLICA	OTELLO CINI
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
030120201_2025_11	POLIZIA METROPOLITANA - AMBIENTE	OTELLO CINI
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
	ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	
124220152_2023_11	LA CITTÀ METROPOLITANA PER IL SOCIALE: ISTITUZIONE DEL RUNTS E INIZIATIVE DI PROMOZIONE SOCIALE	OTELLO CINI
	CONTRIBUTI, SOVVENZIONI E ALTRE EROGAZIONI LIBERALI	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	

LA BUONA AMMINISTRAZIONE E UN FUTURO DIGITALE

CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	DIRIGENTE RESPONSABILE
10120251_2025_10	SUPPORTO ORGANI ISTITUZIONALI	FRANCESCA VICHÌ
	CONTRIBUTI, SOVVENZIONI E ALTRE EROGAZIONI LIBERALI	
11120151_2024_10	ATTIVITÀ DI SEGRETERIA GENERALE	FRANCESCA VICHÌ
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
111320151_2025_10	QUOTIDIANO E NEWSLETTER MET, INFORMAZIONE DELLA CITTÀ METROPOLITANA E DELL'AREA VASTA DELLA TOSCANA CENTRALE	GIACOMO PARENTI
111320152_2025_11	INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE	GIACOMO PARENTI
1120191_2025_11	UFFICIO STAMPA	GIACOMO PARENTI
11220152_2025_11	VALORIZZAZIONE DEL RUOLO DELLA CITTÀ METROPOLITANA: SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE	OTELLO CINI
	CONTRIBUTI, SOVVENZIONI E ALTRE EROGAZIONI LIBERALI	
	AUTORIZZAZIONI E CONCESSIONI	
11120182_2025_10	ARCHIVIO STORICO E DI DEPOSITO: MIGLIORARE LA FRUIZIONE E DIVULGAZIONE DEL PATRIMONIO ARCHIVISTICO DELL'ENTE	ALBERTO MIGLIORI
	ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	
10220241_2025_10	ATTUAZIONE DELLE POLITICHE IN TEMA DI PRIVACY	FRANCESCA VICHÌ
11120181_2024_10	GESTIONE DEL PROTOCOLLO INFORMATICO E DEI FLUSSI DOCUMENTALI	FRANCESCA VICHÌ
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
124120151_2025_10	PARITÀ	FRANCESCA VICHÌ
	INCARICHI E NOMINE	
10220251	RICOGNIZIONE ANNUALE SERVIZI PUBBLICI LOCALI A RILEVANZA ECONOMICA - SUPPORTO GIURIDICO ALLE DIREZIONI	FRANCESCA VICHÌ
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	

111202415_2025_10	RISPETTO DELLA TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI	FRANCESCA VICHÌ
	ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	
12120151_2025_10	CONTROLLO DI REGOLARITÀ AMMINISTRATIVA E ATTIVITÀ FORMATIVE	FRANCESCA VICHÌ
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
111320153_2025_10	TRASPARENZA E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE - AGGIORNAMENTO SEZIONE DEL PIAO E MONITORAGGIO	FRANCESCA VICHÌ
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
1220191_2025_11	DIREZIONE GENERALE. COORDINAMENTO ATTIVITÀ GESTIONALI DELL'ENTE	GIACOMO PARENTI
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
	PROCESSI AD ELEVATO RISCHIO	
	INCARICHI E NOMINE	
12202416_2025_8	RISPETTO DELLA TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI	GIACOMO PARENTI
	ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	
13320151_2025_11	GARE SERVIZI E PROVVEDITORATO: SPESE DI FUNZIONAMENTO E DI SUPPORTO LEGATE ALLA GESTIONE ANCHE LOGISTICA DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI FIRENZE	OTELLO CINI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
	ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	
13220249_2025_8	RISPETTO DELLA TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI	ROCCO CONTE
	ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	
1320212_2025_11	UFFICIO ASSICURAZIONI E ATTIVITÀ DI GESTIONE DELLE POLIZZE	ROCCO CONTE
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
	ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	
13220151_2025_11	CONTABILITÀ, CONTROLLO EQUILIBRI E GESTIONE CENTRALIZZATA FATTURE, PCC E SIOPE+	ROCCO CONTE
	ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	
13320161_2022_11	LA CITTÀ METROPOLITANA E I SUOI ORGANISMI PARTECIPATI - MONITORAGGIO E CONTROLLO	ROCCO CONTE

	CONTRIBUTI, SOVVENZIONI E ALTRE EROGAZIONI LIBERALI	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
	ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	
	PROCESSI AD ELEVATO RISCHIO	
	INCARICHI E NOMINE	
13120151_2025_11	RENDICONTAZIONE FINANZIARIA ED ECONOMICO PATRIMONIALE	ROCCO CONTE
	ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	
14120151_2025_11	MIGLIORAMENTO DELLA CAPACITÀ DI RISCOSSIONE	ROCCO CONTE
	ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	
105202412_2025_8	RISPETTO DELLA TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI	ALBERTO MIGLIORI
	ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	
1520181_2025_10	GESTIONE DEGLI IMPIANTI SPORTIVI	ALBERTO MIGLIORI
	ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	
15220151_2025_10	ACQUISTO ALIENAZIONE VALORIZZAZIONE DI BENI IMMOBILI	ALBERTO MIGLIORI
	ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	
15320151_2025_10	GESTIONE AMMINISTRATIVA DEGLI IMMOBILI DELLA CITTÀ METROPOLITANA, DI COMPETENZA DELLA DIREZIONE PATRIMONIO	ALBERTO MIGLIORI
	ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	
15320153_2025_10	AGGIORNAMENTO INVENTARIO BENI IMMOBILI SULLA BASE DEI PRINCIPI CONTABILI	ALBERTO MIGLIORI
	ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	
15320161_2025_10	DEFINIZIONE DELLA SITUAZIONE CATASTALE DEI CASELLI IDRAULICI PER DEFINITIVO PASSAGGIO A REGIONE TOSCANA AI SENSI DELLA LR22/2015 E RENDICONTAZIONE DELLE SPESE SOSTENUTE	ALBERTO MIGLIORI
	ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	
15120151_2025_11	ATTIVAZIONE DI NUOVI PROCEDIMENTI ESPROPRIATIVI E COMPLETAMENTO DI QUELLI IN CORSO PER LA REALIZZAZIONE DI OPERE REGIONALI E DELLA CITTÀ METROPOLITANA	ALBERTO MIGLIORI
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
	ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	
10620251	MANUTENZIONE ORDINARIA IMPIANTI DI CLIMATIZZAZIONE - IMMOBILI NON SCOLASTICI	GIANNI PAOLO CIANCHI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
10620264	REALIZZAZIONE NUOVO IMPIANTO DI CLIMATIZZAZIONE- SERVIZI FINANZIARI- PALAZZO MEDICI RICCARDI	GIANNI PAOLO CIANCHI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
1620212_2025_11	RESTAURO CONSERVATIVO FACCIATA PALAZZO MEDICI RICCARDI	GIANNI PAOLO CIANCHI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	

1620241_2025_11	MANUTENZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA DI PALAZZO MEDICI RICCARDI	GIANNI PAOLO CIANCHI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
95220151_2025_11	MANUTENZIONE DEL PARCO MEDICEO DI PRATOLINO	GIANNI PAOLO CIANCHI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
95220241_2025_11	RESTAURO DEL PERCORSO DELLE ACQUE NEL PARCO DI VILLA DEMIDOFF	GIANNI PAOLO CIANCHI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
10620241_2025_11	ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA GENERICA DIREZIONE EDILIZIA	GIANNI PAOLO CIANCHI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
	PROCESSI AD ELEVATO RISCHIO	
	INCARICHI E NOMINE	
106202413_2025_8	RISPETTO DELLA TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI	GIANNI PAOLO CIANCHI
	ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	
1620202_2025_11	RIQUALIFICAZIONE PALAZZO MEDICI RICCARDI	GIANNI PAOLO CIANCHI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
11020251	GESTIONE GIURIDICA DELLE RISORSE UMANE	ANDREA PELACCHI
	CONCORSI E PROVE SELETTIVE	
	INCARICHI E NOMINE	
110120151_2025_11	GESTIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE	ANDREA PELACCHI
	ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	
11020181_2025_10	SVILUPPO COMPETENZE INTERNE E ATTUAZIONE DEL PIANO DEL FABBISOGNO	ANDREA PELACCHI
	CONCORSI E PROVE SELETTIVE	
	PROCESSI AD ELEVATO RISCHIO	
	INCARICHI E NOMINE	
11020247_2025_8	RISPETTO DELLA TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI	ANDREA PELACCHI
	ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	
110220151_2025_11	SAFETY E SECURITY: LA CITTÀ METROPOLITANA PER LA SICUREZZA DEI LUOGHI DI LAVORO	CARLO FERRANTE
	INCARICHI E NOMINE	

111420151_2025_11	AFFIDAMENTO, GARE DI BENI, SERVIZI E LAVORI SUPERIORI ALLA SOGLIA DELL'AFFIDAMENTO DIRETTO E ATTIVITÀ PROPEDEUTICHE E SUCCESSIVE ALLA STIPULA CONTRATTI IN FORMA PUBBLICO AMMINISTRATIVA	FRANCESCA VICHÌ
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
111220151_2025_11	GESTIONE DEL CONTENZIOSO GIUDIZIALE E STRAGIUDIZIALE E ATTIVITÀ CONSULTIVA E DI SUPPORTO AGLI UFFICI DELL'ENTE	FRANCESCA VICHÌ
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
	INCARICHI E NOMINE	
11120261	AVVOCATURA UNICA METROPOLITANA	FRANCESCA VICHÌ
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
	INCARICHI E NOMINE	
111020152_2025_10	CONTROLLO DI GESTIONE	GIACOMO PARENTI
	ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	
11120251_2025_10	REVISIONE, IMPLEMENTAZIONE ED AGGIORNAMENTO DELLA PIATTAFORMA DI GESTIONE, CONTROLLO E MONITORAGGIO DELLE OPERE PUBBLICHE	MARIA TERESA CAROSELLA
	ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	
111420161_2025_11	SUPPORTO AMMINISTRATIVO ALLE DIREZIONI VIABILITÀ, EDILIZIA E PROGETTI STRATEGICI	MARIA TERESA CAROSELLA
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
11120191_2023_8	ATTIVITÀ DEL DPO IN TEMA DI PROTEZIONE DATI	OTELLO CINI
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
11120248_2025_8	RISPETTO DELLA TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI	OTELLO CINI
	ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	
111520151_2025_11	L'ATTIVITÀ DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI AMMINISTRATIVE NELLE MATERIE DI COMPETENZA DELLA CITTÀ METROPOLITANA	ROCCO CONTE
	ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
10820242_2025_11	PROGETTO PNRR M1.C1.I1.5 "CYBERMETROFI - POTENZIAMENTO DI SERVIZI E INFRASTRUTTURE CYBER DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI FIRENZE"	ROCCO CONTE
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
10820261	MANUTENZIONE EVOLUTIVA DEI SISTEMI INFORMATIVI	ROCCO CONTE
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	

CIRCONDATI DAL VERDE E VICINI AI CITTADINI

CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	DIRIGENTE RESPONSABILE
91120171_2025_11	COMPLETAMENTO LAVORI CASSE DI ESPANSIONE DI FIBBIANA 1 E 2 SUL FIUME ARNO	ALBERTO MIGLIORI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
81120163_2025_11	ATTIVITÀ VINCOLO IDROGEOLOGICO	CARLO FERRANTE
	AUTORIZZAZIONI E CONCESSIONI	
90120251_2025_11	AQ ISTANZE VINCOLO IDROGEOLOGICO LOTTI 1+2	CARLO FERRANTE
	AUTORIZZAZIONI E CONCESSIONI	
090220201_2023_3	AZIONI IN MATERIA DI RECUPERO DI RIFIUTI AI SENSI DEGLI ARTICOLI 214 E 216 DEL D.LGS. 03/04/2006 N.152 E S.M.I.	CARLO FERRANTE
	ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	
	AUTORIZZAZIONI E CONCESSIONI	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
9220211_2025_8	DECRETO FORESTAZIONE URBANA: REALIZZAZIONE PROGRAMMI DI INTERVENTO E COORDINAMENTO LAVORI	MARIA TERESA CAROSELLA
111120151_2025_11	ATTIVITÀ ORDINARIA IN MATERIA DI PROTEZIONE CIVILE	MARIA TERESA CAROSELLA
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
111120153_2025_10	MANUTENZIONE ATTREZZATURE IN MATERIA DI PROTEZIONE CIVILE	MARIA TERESA CAROSELLA
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
111120261	SVILUPPO DI UN CORSO, MODULO FORMATIVO PER OPERATORI E AUTORITÀ DI PROTEZIONE CIVILE DEGLI ENTI LOCALI DEL TERRITORIO DELLA CM FIRENZE	MARIA TERESA CAROSELLA
111120262	PROGETTO DI MITIGAZIONE RISCHIO IDRAULICO REGIONE TOSCANA, CITTÀ METROPOLITANA DI FIRENZE E COMUNE DI FIRENZE	MARIA TERESA CAROSELLA
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
95320151_2025_10	ATTIVITÀ A TUTELA DEL PATRIMONIO BOSCHIVO E DI SUPPORTO, INTERVENTI DI GESTIONE ARBOREA SU IMMOBILI DELLA CITTÀ METROPOLITANA	MARIA TERESA CAROSELLA

ALLA SCOPERTA DI NUOVI TERRITORI, DELLE RADICI E DEL BENESSERE

CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	DIRIGENTE RESPONSABILE
71120151_2025_11	PARCO MEDICEO PRATOLINO: VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO UNESCO E SVILUPPO DELLA SOSTENIBILITÀ	OTELLO CINI
50220251_2025_11	TUTELA E CONSERVAZIONE DEL PATRIMONIO ARTISTICO MOBILE DI PALAZZO MEDICI RICCARDI	OTELLO CINI
52120151_2025_11	VALORIZZAZIONE DI PALAZZO MEDICI RICCARDI E PROMOZIONE DI MOSTRE ED EVENTI CULTURALI	OTELLO CINI
	CONTRIBUTI, SOVVENZIONI E ALTRE EROGAZIONI LIBERALI	
61120151_2025_11	INIZIATIVE PER LO SPORT E SOSTEGNO ALLE MANIFESTAZIONI ORGANIZZATE DA TERZI	OTELLO CINI
	CONTRIBUTI, SOVVENZIONI E ALTRE EROGAZIONI LIBERALI	
71220151_2025_11	SERVIZI AMMINISTRATIVI, STATISTICI, DI ACCOGLIENZA E INFORMAZIONE TURISTICA	OTELLO CINI
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	

UNITI VERSO UNA NUOVA CITTÀ METROPOLITANA e LA CITTÀ METROPOLITANA DEL DOMANI

CODICE OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO	DIRIGENTE RESPONSABILE
81120151_2025_11	GESTIONE DEL PTCP E REDAZIONE NUOVO PTM	CARLO FERRANTE
	PROGETTI STRATEGICI	
11320161_2025_11	PIANO STRATEGICO METROPOLITANO	CARLO FERRANTE
	PROGETTI STRATEGICI	
11320171_2025_11	ATTUAZIONE BANDO PER LA RIQUALIFICAZIONE DELLE PERIFERIE	CARLO FERRANTE
	PROGETTI STRATEGICI	
81120221_2025_11	ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE DELLA DIREZIONE PROGETTI STRATEGICI	CARLO FERRANTE
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	PROCESSI AD ELEVATO RISCHIO	
	INCARICHI E NOMINE	
811202414_2025_8	RISPETTO DELLA TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI	CARLO FERRANTE
	ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	
10520244_2024_10	INV. 2C311.2.1 - EX PNRR - M5C212.2 -TENUTA DI MONDEGGI - ASSET 4	ALBERTO MIGLIORI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
10520246_2025_10	INV. 2C311.2.1 - EX PNRR - M5C212.2 RIGENERAZIONE TERRITORIALE DELLA TENUTA DI MONDEGGI - RIGENERAZIONE SOCIALE, AGRICOLA E PRODUTTIVA	ALBERTO MIGLIORI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
1520221_2023_10	INV. 2C311.2.1 - EX PNRR - M5C212.2 RIGENERAZIONE TERRITORIALE DELLA TENUTA DI MONDEGGI	ALBERTO MIGLIORI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
8120211_2025_11	ATTUAZIONE PROGRAMMA PER LA QUALITÀ DELL'ABITARE	CARLO FERRANTE
	PROGETTI STRATEGICI	
10520242_2025_11	CASE COLONICHE DI SOLLICCIANO E CONTE RANIERI - TENUTA DI MONDEGGI	CARLO FERRANTE
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
10520241_2025_11	CASE COLONICHE DI CERRETO E RUCCIANO - TENUTA DI MONDEGGI	GIANNI PAOLO CIANCHI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	
10520243_2025_10	PNRR MONDEGGI - INTERVENTO SU CUCULIA E PULIZZANO	MARIA TERESA CAROSELLA
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	

1620231_2025_10	RENDICONTAZIONE E MONITORAGGIO INTERVENTI FINANZIATI CON FONDI PNRR	MARIA TERESA CAROSELLA
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	
10520245_2025_11	STRALCIO 5 - STRADE E INVASI - TENUTA DI MONDEGGI	RICCARDO MAURRI
	CONTRATTI PUBBLICI/PNRR	
	CONTROLLI, VERIFICHE E SANZIONI	

3 SEZIONE ORGANIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Nota introduttiva

In questa sezione viene presentata la Macrostruttura della Città Metropolitana.

Si precisa che:

- ➡ **Nella prima parte del documento viene descritto il modello organizzativo in vigore fino al 31/12/2025 (rif. Macrostruttura adottata con A.S.M. n. 34 del 06/08/2024), con l'evidenziazione dei dati richiesti sull'organico complessivo dell'Ente a quella data.**
- ➡ **Viene invece presentato, a conclusione della presente sezione, il nuovo organigramma - in vigore dal 01/01/2026 adottato con A.S.M. n. 68 del 10/11/2025 e integrato con A.D. n. 3592 del 17/12/2025.**

Livelli di responsabilità organizzativa

Al 31/12/2025 i livelli di responsabilità organizzativa della Città Metropolitana di Firenze possono essere raffigurati come da figura che segue, che evidenzia anche la loro rappresentatività numerica:



Più specificatamente, i livelli dirigenziali sono così ripartiti:

- ❖ **Dipartimento Finanziario**, suddiviso in tre Direzioni:
 - Risorse Finanziarie e Sistemi Informativi,
 - Gare Contratti Espropri,
 - Comunicazione e Informazione (posizione vacante);
- ❖ **Dipartimento Territoriale**, suddiviso in cinque Direzioni:
 - Patrimonio e T.P.L. (Trasporto Pubblico Locale),
 - Viabilità Area 1,

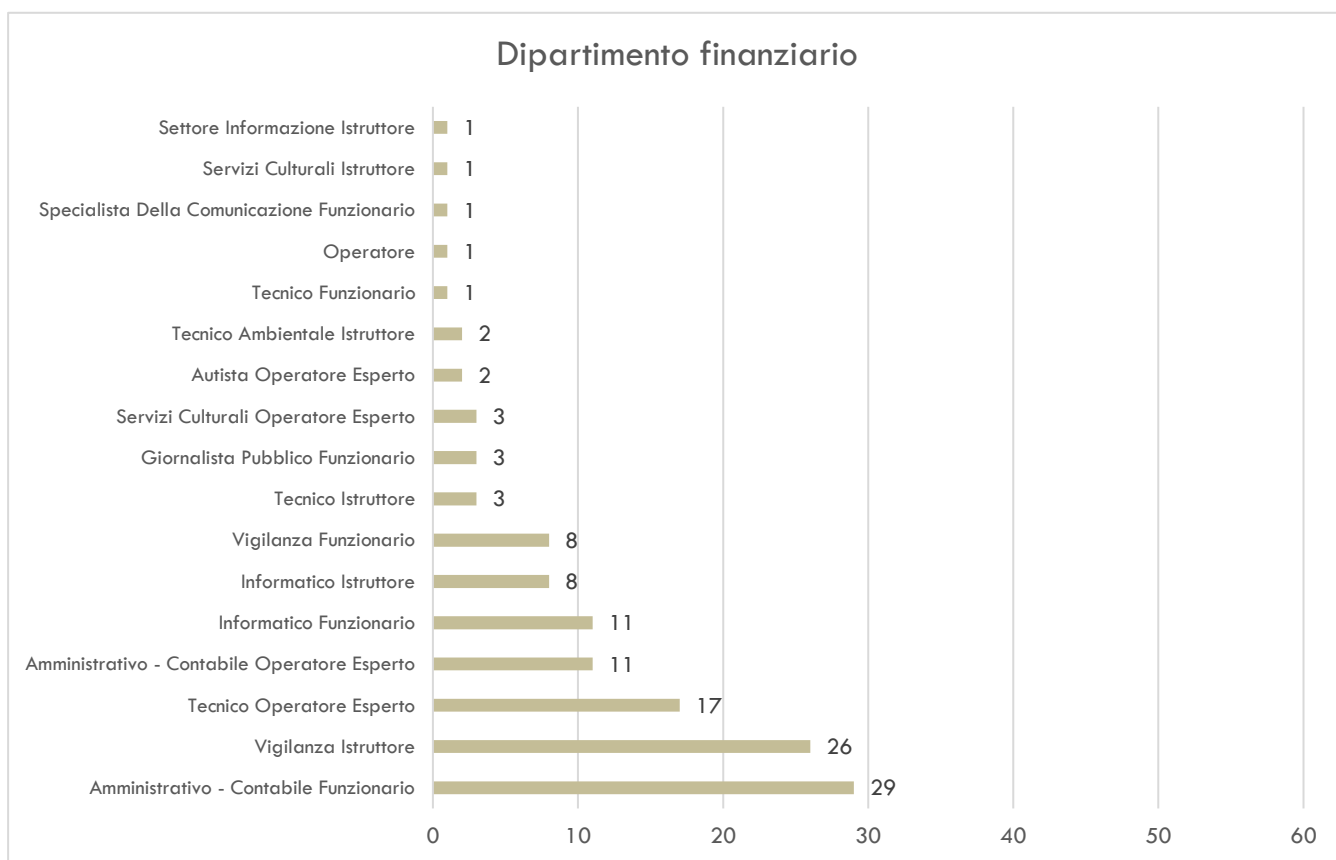
- Viabilità Area 2,
- Edilizia,
- Progetti Strategici.

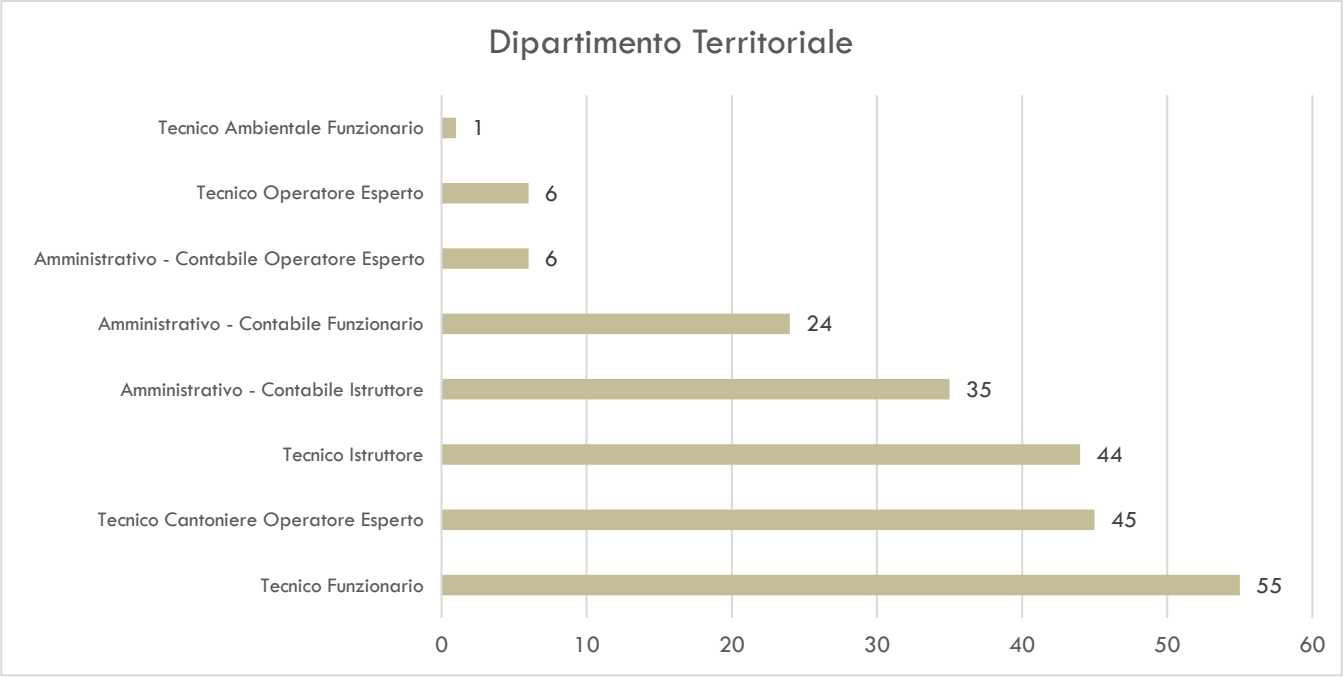
Al di fuori dei Dipartimenti, la struttura organizzativa ricomprende anche la **Segreteria Generale** e la **Direzione Generale**, oltre alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione e le strutture di supporto alle funzioni del Sindaco Metropolitano.

Ampiezza media delle unità organizzative

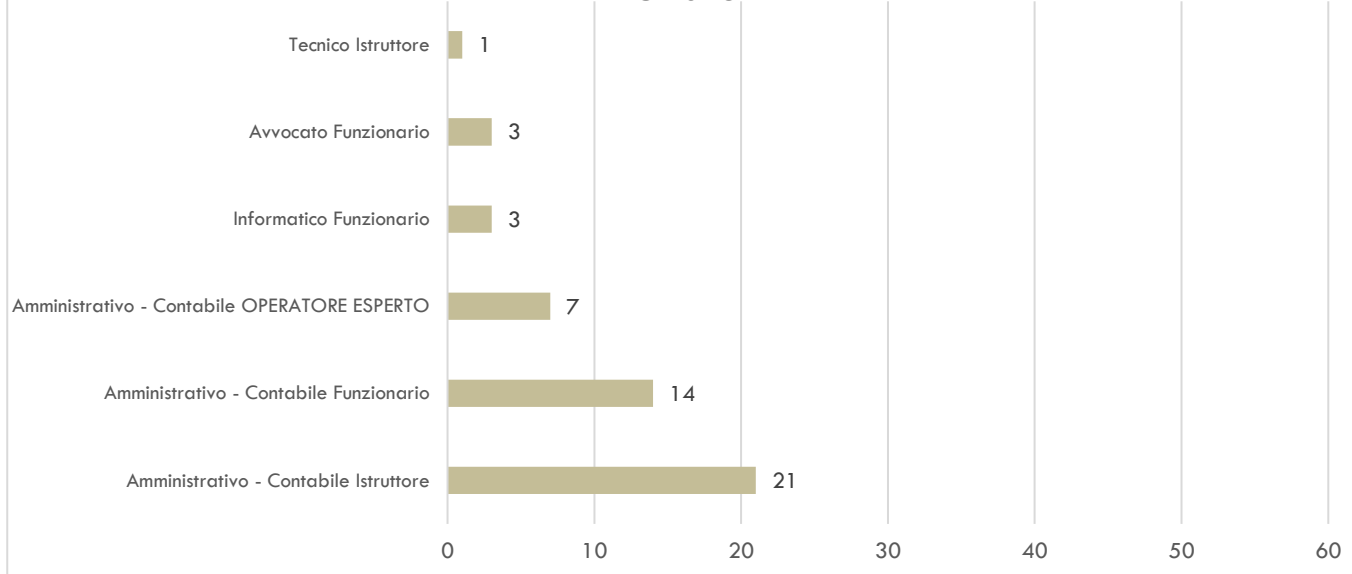
I grafici che seguono ci aiutano ad analizzare la composizione delle aree sopra richiamate, in termini di numerosità, profilo e categoria dei dipendenti.

Dalle figure emerge chiaramente la predominanza dei profili Amministrativi negli uffici afferenti al Dipartimento Finanziario e la maggiore distribuzione delle Figure tecniche nel Dipartimento Territoriale:





Segreteria e Direzione Generale, staff Sindaco Metropolitan, Risorse Umane

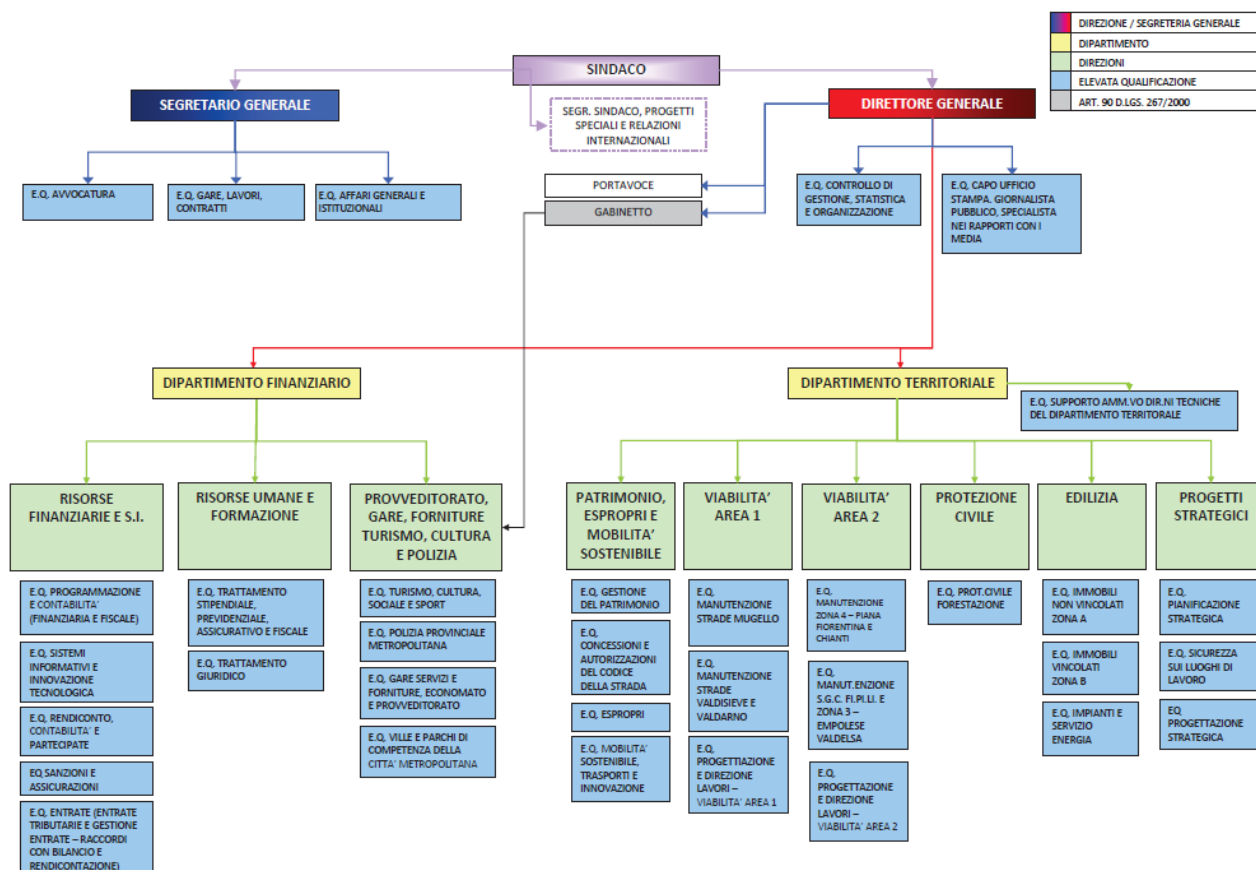


Organigramma

La figura che segue rappresenta graficamente il nuovo **Organigramma** - in vigore dal **01/01/2026** adottato con **A.S.M. n. 68 del 10/11/2025** e integrato con **A.D. n. 3592 del 17/12/2025**.

Tra le principali novità si evidenzia:

- la soppressione della Direzione “Comunicazione e Informazione”;
- la nascita della Direzione “Protezione Civile”;
- il passaggio della Direzione “Risorse Umane e Organizzazione” dalla Direzione generale al Dipartimento Finanziario, con cambio di denominazione in “Risorse Umane e Formazione”



3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il lavoro a distanza (nelle forme del lavoro agile e del lavoro da remoto) è un istituto che favorisce il benessere dei lavoratori, ove compatibile con la mansione e se supportato da un progetto che ne definisca in modo chiaro gli obiettivi da perseguire ed i relativi indicatori di risultato. Superata la fase emergenziale, con A.S.M. n. 18 del 10 maggio 2023, è stata aggiornata la sezione 3.2. “Organizzazione del lavoro agile” del PIAO 2023-2025 con l’approvazione del nuovo “Regolamento per l’applicazione del lavoro a distanza nella Città Metropolitana di Firenze”.

Nell’anno 2025 circa il 43% del personale ha usufruito dello smartworking come modalità di lavoro stabile, sfruttando le potenzialità offerte dal Regolamento della Città Metropolitana per conciliare la vita privata e l’attività lavorativa. A questi si unisce il 6, 7% del personale che ha utilizzato il lavoro agile in modo saltuario per meno di 10 giorni complessivamente nell’anno.

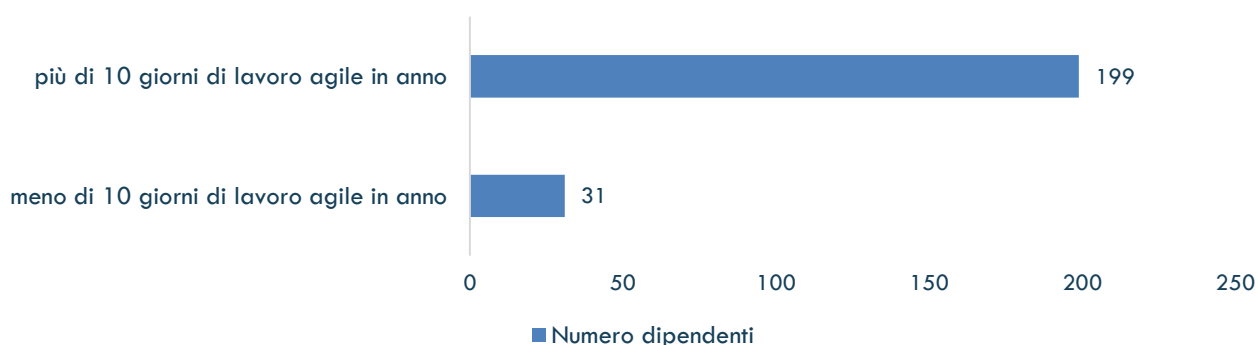


Figura 53 - Dipendenti in lavoro agile nel 2025

Di questi 230 dipendenti 2 su 3 sono donne:

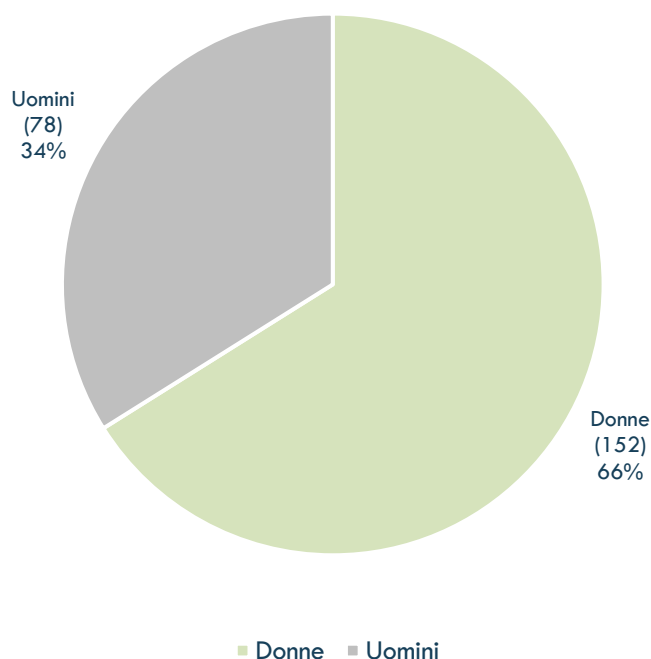


Figura 54 - Lavoratori agili divisi per sesso

Complessivamente rispetto al totale del personale per categoria le donne usufruiscono del lavoro agile in misura doppia rispetto ai colleghi uomini. Nel rispetto degli accordi tra dirigente e lavoratori e delle attività smartizzabili, tutte le direzioni danno accesso al lavoro agile:

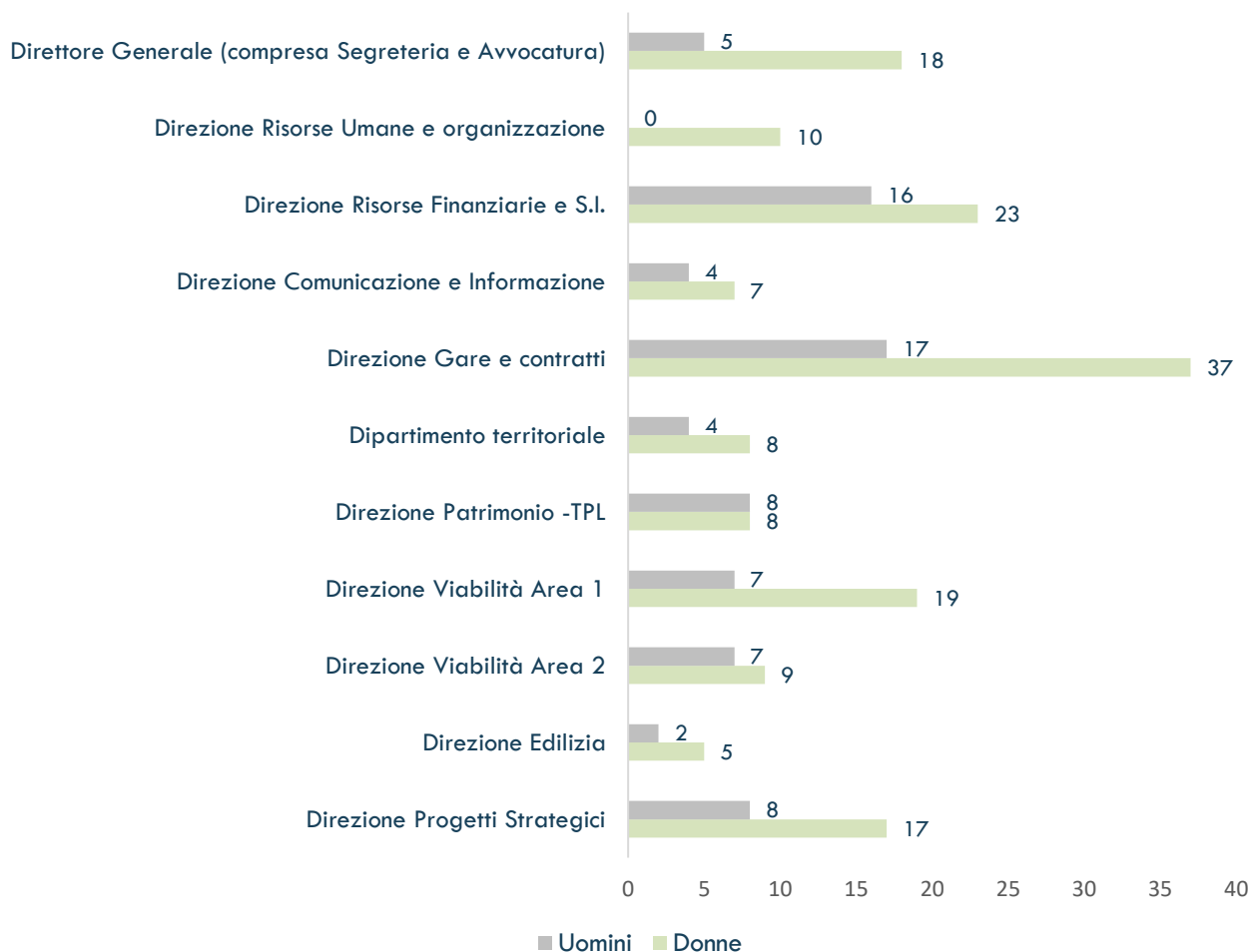


Figura 55 - Numero di lavoratori agili classificati per direzione e sesso

L'attuale regolamento del lavoro agile e del lavoro a distanza, **Allegato F** al presente documento, si conferma nella sua interezza nell'attesa di valutare una complessiva revisione a seguito della firma definitiva del nuovo Contratto Collettivo Nazione di Lavoro sia per il comparto che per la dirigenza, che dovrebbe apportare delle novità sul tema.

3.3 PERSONALE

3.3.1. PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Nota introduttiva

Il Piano triennale del fabbisogno si inserisce nell'ambito della programmazione complessiva dell'Ente e, in coerenza con essa, è orientato al miglioramento della qualità dei servizi rivolti ai cittadini e ai processi interni all'Amministrazione. La pianificazione del fabbisogno di risorse umane viene definita secondo le priorità strategiche, in relazione ai risultati da conseguire e alle necessità legate alla trasformazione dei modelli organizzativi. In particolare, si tiene conto dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale determinata nel rispetto dei vigenti limiti di spesa;
- previsione dell'andamento delle cessazioni, ad esempio per raggiungimento dell'età pensionabile;

- valutazione dell'evoluzione dei fabbisogni, sulla base di scelte quali la digitalizzazione dei processi, la necessità di nuove competenze esterne o la riqualificazione del personale interno, l'esternalizzazione/internalizzazione oppure potenziamento/cessazione di servizi, attività o funzioni.

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2025

In tabella viene rappresentata la consistenza in termini quantitativi del personale in servizio alla data del 31 dicembre 2025, accompagnata dall'indicazione dei relativi profili professionali presenti nell'Ente a tale data; questo costituisce il punto di partenza per poter pianificare il nuovo fabbisogno e allocare in modo efficiente le risorse umane già in organico e quelle oggetto di nuova assunzione.

DOTAZIONE ORGANICA al 31/12/2025 (PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO DISTRIBUZIONE PER CATEGORIA E PROFILO)		
INQUADRAMENTO	PROFILO	POSTI COPERTI AL 31/12/2025
DIRIGENTE (Q.D.U.)	DIRIGENTE	8
TOTALE DIRIGENTI		8
INQUADRAMENTO	PROFILO	POSTI COPERTI AL 31/12/2025
FUNZIONARI E E.Q.	AMMINISTRATIVO - CONTABILE	67
	AVVOCATO	3
	INFORMATICO	14
	TECNICO	56
	TECNICO - AMBIENTALE	1
	GIORNALISTA PUBBLICO	3
	SPECIALISTA DELLA COMUNICAZIONE	1
	VIGILANZA	8
ISTRUTTORI	AMMINISTRATIVO - CONTABILE	107
	INFORMATICO	8
	TECNICO	48
	TECNICO - AMBIENTALE	2
	SERVIZI CULTURALI	1
	SETTORE INFORMAZIONE	1
	VIGILANZA	26
OPERAT. ESPERTI	AMMINISTRATIVO - CONTABILE	24
	TECNICO	23
	SERVIZI CULTURALI	3
	CANTONIERE	45
	AUTISTA	2
OPERATORI		1
TOTALE COMPARTO		444
INQUADRAMENTO	PROFILO	POSTI COPERTI AL 31/12/2025
LIVELLO CS6 – CCNL FORESTALI	OPERAI SPECIALIZZATI/QUALIFICATI	2
LIVELLO 5 – CCNL FORESTALI		8
LIVELLO 4 - CCNL FORESTALI		3
LIVELLO 1 – CCNL FORESTALI		1
TOTALE OPERAI FORESTALI		14
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO		466

Come si evince dal prospetto, l'Ente si compone di:

- N. 8 Dirigenti;
- N. 444 dipendenti a Ruolo;
- N. 14 operai forestali.

Oltre alle figure elencate, la Città Metropolitana di Firenze, alla data considerata, ha in organico anche 5 dipendenti a tempo determinato, assunti ai sensi dell'art. 90 del D.lgs. 267/2000 (TUEL);

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

Come noto, dal 2022, ai sensi dell'art. 33 comma 1bis D.L. 34/2019 convertito con L. 58/2019, le Città Metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi) che, rapportata alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione (eventualmente assestato) non determini il

superamento del cd. valore soglia (percentuale) definito per ciascuna fascia demografica dal Decreto attuativo. Per le Città Metropolitane che ricadono nella fascia demografica b (così la CMFI) il valore soglia è del 14,2%.

L'art.6 comma 2 del D.M. 11 gennaio 2022 dispone che *“A decorrere dal 2025, le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato rispettivamente al comma 1 ed al comma 2 dell'art. 4, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia”*

Tale disposizione, unitamente al testo del precedente articolo 5 comma 1, consente di considerare che a decorrere dall'annualità 2025 gli Enti debbano garantire il rispetto del solo valore soglia e non anche quello del tetto della spesa per assunzioni a tempo indeterminato.

La spesa complessivamente incidente sul valore soglia dovrà tenere conto anche di quanto disposto dal decreto ministeriale 11 gennaio 2022 in ordine al trattamento accessorio *“Rilevato che il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 1-bis del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro-capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018”*.

L'introduzione dell'art. 33, comma 1-bis del D.L. 34/2019 non ha espressamente abrogato i precedenti limiti alle assunzioni e alla spesa di personale come disciplinati dall'art. 1 c. 557 della legge 296/2006. Occorre pertanto verificare il rispetto del contenimento della spesa di personale in termini assoluti nei limiti del valore medio del triennio 2011-2013 ridotto del 30%.

Stima del trend delle cessazioni e criteri di sostituzione dei posti vacanti

Nell'operare il piano di reclutamento sono state considerate **le cessazioni già programmate e note al momento della redazione del documento**. Si tratta di cessazioni riconducibili a pensionamenti o dimissioni, che andranno a determinare una diminuzione della spesa di personale, aumentando le risorse disponibili per le assunzioni.

Per quanto concerne le cessazioni non programmate ad oggi non quantificabili (dimissioni volontarie, decessi, pensionamenti anticipati) e che interverranno nel corso del triennio, l'Amministrazione attua una procedura di sostituzione efficiente e veloce che mira al mantenimento dell'efficienza dei servizi/uffici, ponendo in essere una serie di accertamenti istruttori che riguardano nello specifico:

- la valutazione del diritto alla conservazione del posto vacante, ai sensi dell'art. 25, comma 10, del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, a seguito di dimissioni volontarie;
- la verifica dell'adempimento ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001 per la ricerca delle figure necessarie, che verrebbe meno nel caso in cui la cessazione si realizzi nel periodo di prova, mancando ancora la convalida a ruolo del dimissionario e rientrando la sostituzione nel fabbisogno originario;
- il controllo della sostenibilità finanziaria anche per le cessazioni improvvise in corso d'anno, in ossequio a quanto chiarito dalla Corte dei Conti Lombardia con delibera n. 85/2021 (richiamata in dettaglio nel terzo aggiornamento P.D.F. 2023/2025 – ASM n. 49 del 1/12/2023);
- la conferma del fabbisogno dell'unità cessata da parte del Dirigente di riferimento.

Si precisa che, una volta verificate le condizioni sopra richiamate, la sostituzione del personale cessato può essere effettuata senza la necessità di aggiornare il Piano di Fabbisogno, a condizione che tale sostituzione avvenga nell'ambito delle unità già previste dalla dotazione organica calcolata sulla base del criterio della sostenibilità finanziaria.

Stima dell'evoluzione dei bisogni e obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Modifica del personale in termini di livello/ inquadramento

Nel corso dell'anno 2026 è prevista la sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale non dirigenziale degli Enti Locali. In tale prospettiva, si renderà necessario procedere ad un'attenta verifica della regolamentazione interna dell'Ente relativa alle progressioni economiche sia orizzontali (progressioni all'interno della stessa area) sia verticali (progressioni tra le aree), al fine di valutare se – e in quale misura – essa dovrà essere adeguata alle nuove disposizioni contrattuali. Tali attività di analisi e revisione rivestono un ruolo strategico, poiché consentiranno di garantire coerenza tra la disciplina

interna e il quadro normativo nazionale, assicurando al contempo l'efficacia, l'equità e la trasparenza dei processi di sviluppo professionale del personale.

A tale riguardo, anche per l'anno 2025, è stata avviata la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno della stessa area (rif. A.D. n. 2461 del 02/09/2025), della quale hanno beneficiato complessivamente 85 dipendenti dell'Amministrazione. Si registra peraltro un significativo incremento nel numero dei beneficiari rispetto alle annualità precedenti; tale risultato è diretta conseguenza dell'aumento delle risorse finanziarie disponibili nel Fondo per il salario accessorio destinato al personale non dirigenziale, nonché ai titolari di Elevata Qualificazione, che ha consentito di ampliare la platea dei lavoratori coinvolti nei percorsi di valorizzazione economica.

In continuità con tale impegno, l'Amministrazione procederà all'elaborazione di un "Regolamento per le progressioni verticali ordinarie". Tale documento definirà la disciplina per il passaggio dei dipendenti verso aree superiori, definendo criteri oggettivi, procedure selettive coerenti con la normativa vigente e strumenti idonei a valorizzare competenze, professionalità e percorsi di crescita.

Strategia di copertura del fabbisogno

L'architettura dei processi di selezione e sviluppo del capitale umano dell'Ente è fondata sul modello *competence-based*, in piena coerenza con la Riforma 2.3.1 del PNRR - "Riforma del mercato del lavoro della PA". Tale approccio, recepito dai Contratti Collettivi Nazionali vigenti e da quelli in corso di approvazione, mette in evidenza le competenze come criterio cardine per l'accesso al pubblico impiego.

Secondo il modello "*competency based*", le strategie di reclutamento variano quindi in relazione alla specificità dei profili e delle competenze richieste:

- **Procedure Concorsuali dell'Ente:** sebbene comportino un iter amministrativo complesso e l'obbligo di procedure di gara per l'acquisizione di strumentazione digitale, esse garantiscono la disponibilità immediata della graduatoria e la massima aderenza tra le competenze verificate e il fabbisogno dell'Ente.
- **Scorrimonto di Graduatorie di altri Enti:** Tale modalità, pur garantendo celerità, rende l'Amministrazione "dipendente" dalle scelte di altre Amministrazioni, limitando la capacità dell'Amministrazione di accertare direttamente le competenze possedute e l'idoneità specifica del candidato rispetto al ruolo vacante.
- **Mobilità del personale:** Le procedure di mobilità consentono all'amministrazione di reclutare personale senior, già formato rispetto al ruolo e alle competenze ricercate. Come verrà meglio descritto più avanti, il D.L. 25/2025, convertito dalla L. 69/2025, ha modificato l'art. 30 del D. Lgs. 165/2001: si passa da un "obbligo procedurale" (fare la mobilità prima del concorso) a un "obbligo quantitativo" (riservare una quota fissa di assunzioni alla mobilità). Dunque, dal 01/01/2026 l'Ente dovrà destinare alle procedure di mobilità volontaria una percentuale non inferiore al 15% delle proprie facoltà assunzionali autorizzate per l'anno di riferimento.

Per il triennio 2026-2028, nella prima parte dell'anno si porteranno a conclusione i due concorsi per personale a ruolo avviati nel 2025 per Istruttori Vigilanza (concorso cod. 88) e Istruttori Tecnici (concorso cod. 89) nonché la procedura per l'incarico di Dirigente della Direzione "Protezione Civile" ex art. 110 c. 1 D.Lgs. 267/2000. Successivamente la Direzione bandirà una nuova procedura destinata al potenziamento dei Funzionari della Polizia Provinciale e Metropolitana e dovrà reperire dall'esterno anche Funzionari Tecnici necessari per il corretto funzionamento delle direzioni tecniche dell'Ente.

La dotazione organica ottimale nell'ottica della sostenibilità finanziaria e Piano Triennale di Fabbisogno di Personale

Come accennato, la determinazione della dotazione organica è strettamente vincolata ai parametri di sostenibilità finanziaria stabiliti dall'art. 33, comma 1 bis del D.L. 34/2019, convertito dalla L. 58/2019 che ridefinisce la capacità assunzionale come valore di spesa massima sostenibile e non più come mera dotazione numerica.

Con l'anno 2025 l'Ente ha acquisito alti livelli nell'assestamento della dotazione massima ottimale; l'elaborazione del presente Piano è stata pertanto affrontata in un'ottica di fattibilità e di ragionevolezza, sia

organizzative/temporali che finanziarie, valutando le procedure che è possibile ad oggi avviare e sostenere per l'annualità 2026.

		Copertura		Fabbisogno
		In organico al 31/12/2025 (ruoli)	Assunzioni già contrattualizzate (da perfezionare con presa di servizio)	
Forestali	Operai Forestali vari livelli	14		1
Operatori	Operatore	1		
Operatori Esperti	Amministrativo-Contabile	24		
	Esperto Tecnico	23		
	Esperto Autista	2		
	Esperto Cantoniere	45		3
	Esperto Servizi Culturali	3		
Istruttori	Amministrativo-Contabile	107		2
	Tecnico	48		12
	Tecnico Ambientale	2		
	Vigilanza	26		8
	Informatico	8		3
	Servizi Culturali	1		
	Settore Informazione	1		
Funzionari E.Q.	Amministrativo-Contabile	67	1	1
	Tecnico	56	3	9
	Tecnico Ambientale	1		
	Specialista della Comunicazione	1		
	Giornalista Pubblico	3		
	Vigilanza	8		5
	Informatico	14		1
	Avvocato	3		
QDU	Dirigenti	8		1
TOTALE:		466	4	46

2026 – Comparto (Tempi Indeterminati)				
Profilo professionale	n.	Rif. Programmazione	Reclutamento principale	Stato avanzamento
Operaio Forestale (sostituzione dimissionario)	1	Nuova programmazione	Graduatoria di altro ente	Da avviare
Operatore Cantoniere (sostituzione dimissionari)	3	Nuova programmazione	Scorrimento graduatoria concorso cod. 80	Da avviare
Istruttore Amministrativo-contabile	2	Nuova programmazione	Graduatoria di altro ente	Da avviare
Istruttore Tecnico (geometra)	2	PTFP 2025-27 - ASM n. 43/2025	Concorso cod. 89	In corso di svolgimento
	8	PTFP 2025-27 - ASM n. 25/2025		
	2	PTFP 2025-27 - ASM n. 8/2025		
Istruttore Vigilanza	3	PTFP 2023-25 - ASM n. 49/2023	Concorso cod. 88	In corso di svolgimento
	5	PTFP 2025-27 - ASM n. 8/2025		
Istruttore Informatico	1	PTFP 2023-25 - ASM n. 5/2023	Concorso CMFI	Da avviare
	2	PTFP 2024-26 - ASM n. 4/2024		
Funzionario Vigilanza	3	PTFP 2023-25 - ASM n. 5/2023	Concorso CMFI	Da avviare
	2	PTFP 2024-26 - ASM n. 4/2024		
Funzionario amministrativo-contabile	1	Nuova programmazione	Scorrimento graduatoria concorso cod. 86	Da avviare
Funzionario Tecnico	3	PTFP 2025-27 - ASM n. 43/2025	Graduatoria di altro ente	Da avviare
	6		Procedura di mobilità ex art. 30 TUIP (obbligo ex art. 3 co. 1 c DL 25/2025)	Da avviare
Funz. Informatico esperto flussi documentali (sostituz. dimissionario)	1	Nuova programmazione	Procedura di mobilità ex art. 30 TUIP (obbligo ex art. 3 co. 1 c DL 25/2025)	Da avviare

2026 - Dirigenti				
Area Dirigenziale	N.	Rif. Programmazione	Reclutamento principale	Stato avanzamento
Q.D.U. Profilo Tecnico (Direzione "Protezione Civile")	1	PTFP 2025-27 - ASM n. 8/2025 e aggiornamento di cui all'ASM n. 80/2025	Selezione ex art.110 TUEL	In corso di svolgimento

Biennio 2027-2028			
PROFILO PROFESSIONALE	N.	RIF. PROGRAMMAZIONE	RECLUTAMENTO PRINCIPALE
-	-	-	-



N.B. Considerato che, con il reclutamento a ruolo delle unità previste nel fabbisogno per l'annualità 2026, è stata raggiunta la soglia finanziaria disponibile, la programmazione per il biennio 2027-2028 risulta al momento priva di ulteriori possibilità assunzionali. Pertanto, la stessa potrà riferirsi esclusivamente a eventuali assunzioni in sostituzione di personale cessato, ovvero in compensazione di risorse che dovessero liberarsi a seguito di cessazioni programmate o impreviste, previa verifica delle effettive esigenze dell'Amministrazione.

La destinazione del 15% delle facoltà assunzionali alla mobilità

L'art. 3 comma 1 lettera c) del Decreto-legge 14/03/2025 n. 25 (cd. Decreto PA), convertito con modificazioni dalla Legge 9 maggio 2025 n. 69, ha sostituito l'art. 30 comma 2-bis del D.Lgs. 165/2001 che adesso recita "A decorrere dall'anno 2026 le Amministrazioni (...) destinano alle procedure di mobilità di cui al presente articolo **una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali impegnate in ciascun esercizio finanziario**, nel caso in cui il piano assunzionale preveda un numero di assunzioni superiori a 10 unità di personale, provvedendo in via prioritaria all'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando, appartenenti alla stessa area funzionale e con esclusione del personale comandato presso di uffici di diretta collaborazione (...). **Le posizioni eventualmente non coperte dall'esito delle predette procedure sono destinate ai concorsi.** In caso di mancata attivazione delle procedure di mobilità entro l'anno di riferimento, le facoltà assunzionali autorizzate per l'anno successivo sono ridotte del 15 per cento, con conseguente adeguamento della dotazione organica (...)".

È venuta meno l'efficacia dell'art. 1 comma 10-bis del Decreto-Legge 202/2024, convertito dalla Legge 15/2025 (cd. "Milleproroghe"), che spostava al 31 dicembre 2025 il termine entro cui era possibile bandire concorsi pubblici in deroga all'obbligo di previo esperimento della mobilità. Dal 1° gennaio 2026 l'Amministrazione (con numero di dipendenti superiore a 50) ha l'obbligo di **riservare il 15 per cento delle facoltà assunzionali alle procedure di mobilità volontaria** qualora sull'anno si preveda un numero di assunzioni superiori alle 10 unità di personale. I posti che risulteranno (in tutto o in parte) non coperti dalle suddette procedure, saranno destinati all'assunzione da pubblica graduatoria.

Il regime della mobilità "pre-concorsuale" si trasforma quindi da obbligatorio (fatte salve le deroghe degli ultimi anni) a programmatico, in sede di predisposizione del piano dei fabbisogni.

La Città Metropolitana di Firenze non applica la seconda parte del novellato comma 2 bis dell'art. 30 e cioè la corsia preferenziale per l'immissione nei propri ruoli dei dipendenti in posizione di comando, in quanto l'unica unità lavorativa comandata da altro Ente è assegnata ad ufficio di diretta collaborazione e quindi esclusa direttamente dalla legge.

Da una prima lettura ed in mancanza di pareri della Funzione Pubblica, il principale scopo della norma sembra essere la "stabilizzazione dei comandi" - che il legislatore aveva nel passato già cercato di ridurre - e non tanto, e comunque in via trasversale, un criterio matematico a regime per i reclutamenti da mobilità. Per cui è auspicabile che possano intervenire in un prossimo futuro chiarimenti in merito.

Non si segnalano novità riconducibili alla Legge 30/12/2025, n. 199 (cd. "Legge di bilancio 2026"), che non contiene norme suscettibili di incidere sulla redazione del Piano del fabbisogno di personale.

Al momento, nell'applicazione della riserva del 15 % alle assunzioni per mobilità si ritiene di dovere tenere conto che:

- l'imponibile di calcolo di detta percentuale sono le spese "impegnate ed autorizzate" in ciascun anno finanziario dal PIAO triennale, rientrandovi quindi anche il costo delle unità di personale programmate in precedenti Piani di Fabbisogno, ma non ancora assunte;
- poiché i reclutamenti avvengono per unità intere di personale, in presenza di frazioni, si ritiene prudente arrotondare per eccesso, in coerenza con il dettato normativo che impone una quota non inferiore al 15%;

- il criterio della sostenibilità finanziaria come metodo di determinazione della capacità assunzionale ha definito il superamento della neutralità (sia delle assunzioni che delle cessazioni) per mobilità volontaria.

Un aspetto non compiutamente definito dalla norma è quello della “riferibilità” del 15%: infatti tale quota potrebbe essere concentrata su un'unica tipologia di fabbisogno (per esempio, sui soli funzionari tecnici), oppure potrebbe essere distribuita (cioè “spalmata”) su una pluralità di tipologie di provvista di personale (in questo modo la percentuale sarebbe “sopportata” da più categorie di assunzioni). In mancanza di elementi univoci o chiarimenti, si ritiene che la scelta fra l'una o l'altra ipotesi interpretativa sia rimessa alla discrezionalità dell'Amministrazione, da esprimersi appunto in occasione del PIAO (v. paragrafo che segue).

Nel prospetto che segue viene approfondita l'applicazione della riserva del 15% alle assunzioni da mobilità, con la base di calcolo e l'individuazione dei costi, **limitando la verifica alla sola annualità 2026**, non solo perché trattasi del primo anno di operatività della norma che necessita di approfondimenti, ma anche perché è su tale anno che si concentra il numero di unità di personale in fabbisogno.

Si procede quindi ad un calcolo teorico per dodici mesi delle spese da impegnare sull'anno 2026, al fine di individuare un imponibile sul quale calcolare il 15 % delle spese da riservare ad assunzioni per mobilità, a prescindere dall'effettiva presa servizio degli assumendi in corso d'anno. Si esclude dal calcolo dell'imponibile teorico la spesa per l'assunzione di Operaio/i Forestale/i, essendo inquadrato/i in contratto “privatistico” non assoggettabile all'art. 30 D.lgs. 165/2001.

posti in fabbisogno	Spese assunzionali calcolate su tabellari annuali come soglia teorica (Tab. G_CCNL 16/11/22 con 13esima)	Tipologia reclutamento
3 Oper. Esperto Cantoniere	61.862,16 €	Graduatoria cod. 80
8 unità Istruttore Vigilanza	185.404,87 €	Concorso cod. 88 in atto
12 unità Istruttore Tecnico	278.107,31 €	Concorso cod. 89 in atto
3 unità Istruttore Informatico	69.526,83 €	Concorso da avviare
2 Istruttori Amministrativi contabili	46.351,22 €	Da graduatoria in prestito
5 Funzionari Vigilanza	125.733,56 €	Concorso da avviare
1 Funzionario Amm.vo Contabile	25.146,71 €	Graduatoria cod. 86
3 Funzionario Tecnico (*)	75.440,14 €	Da graduatoria in prestito
1 Funzionario Informatico esperto flussi documentali	25.146,71 €	Procedura di mobilità volontaria
6 unità Funzionario Tecnico (*)	150.880,28 €	Procedura di mobilità volontaria
	Tot. 1.043.599,79 €	

(*) La complessiva provvista di Funzionari Tecnici (ASM n. 43/2025) si attestava in 15 unità, di cui 6 da bando cod. 87 ed i rimanenti 9 da scorrimento idonei. La graduatoria approvata con A.D. n. 2684/2025 è risultata però composta da 10 candidati, e di questi soltanto 6 hanno accettato l'assunzione.

Le spese tabellari presunte per l'assunzione in mobilità di 7 Funzionari (176.026,99 €) rappresentano quindi il 16,87 per cento del totale, superiore alla soglia del 15% imposta dal nuovo art. 30, che viene così garantita.

In via prudenziale si ritiene di non procedere alla riduzione di tale valore, tenuto conto sia del fatto che i trasferimenti per mobilità impongono quasi sempre costi maggiori dovuti alle Peo/differenziali acquisite/i in servizio, sia in attesa di chiarimenti sull'applicazione della norma, riservandosi eventuali successivi aggiornamenti.

Con l'introduzione dell'art. 33, comma 1-bis del D.L. 34/2019 convertito con L. n. 58/2019 è stato introdotto un nuovo sistema di calcolo della capacità assunzionale per le Città Metropolitane, prevedendo il superamento del turn-over e l'introduzione del criterio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale, sistema la cui attuazione è stata resa possibile con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del DM 11/01/2022 che ha stabilito i parametri-soglia per le Province e le Città Metropolitane su cui determinare la propria capacità assunzionale.

L'art. 1 del D.M. 11/01/2022 è finalizzato ad individuare i valori soglia del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione (differenziati per fascia demografica). Ulteriore finalità del Decreto è quella di individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa per il personale a tempo indeterminato per le Città Metropolitane che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia. La nuova normativa è applicabile alle Città Metropolitane a partire dal 01/01/2022.

L'art. 2 D.M. 11/01/2022 introduce le definizioni di spesa di personale ed entrate correnti utili all'individuazione dei valori soglia; il paradigma interpretativo di tali definizioni si trova nella Circolare 13/05/2020, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 del 11/09/2020 relativa alle capacità assunzionali dei Comuni, non essendo attualmente disponibile un atto interpretativo specifico per le capacità assunzionali delle Città Metropolitane.

L'art. 5 comma 1 D.M. 11/01/2022 detta le norme per la prima applicazione nelle Città Metropolitane delle nuove facoltà assunzionali: è previsto che le Città Metropolitane, che rispettano il valore soglia di cui al precedente art. 4 (per le Città Metropolitane che ricadono nella fascia demografica b è del 14,2%), possano incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2019 in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 ed al 25% nel 2024.

L'art. 6 comma 2 del D.M. 11/01/2022 dispone che *“A decorrere dal 2025, le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato rispettivamente al comma 1 ed al comma 2 dell'art. 4, applicano un turn over pari al 30 % fino al conseguimento del predetto valore soglia”*.

Tale disposizione, unitamente al testo del precedente art. 5 comma 1, consente di considerare che a decorrere dall'annualità 2025 gli Enti debbano garantire il rispetto del solo valore soglia e non anche quello del tetto della spesa per assunzioni a tempo indeterminato.

Occorre infine ricordare che il Decreto- legge 30/04/2022, n. 36 convertito con modificazioni dalla L. 29/06/2022, n. 79 all'art.3 comma 4-ter dispone *“A decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58”*.

1-Determinazione valori soglia prospettico 2026-2028.

La Circolare del 13/05/2020 evidenzia che, nell'individuazione della spesa del personale, devono essere considerati gli impegni di competenza sui seguenti macroaggregati BDAP: U1.01.00.00.000 Redditi da lavoro dipendente; U1.03.02.12.001 Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale; U1.03.02.12.002 Quota LSU in carico all'Ente; U1.03.02.12.003 Collaborazioni coordinate e a progetto; U1.03.02.12.999 Altre forme di lavoro flessibile n.a.c..

Relativamente alle spese per il personale viene in rilievo la Delibera Sez. Controllo Corte dei Conti Veneto n. 17 del 24/01/2022. Con essa la Sezione di controllo afferma che le spese in parola sono da considerarsi spese del personale sotto il profilo sostanziale: il macroaggregato BDAP da considerarsi è U1.09.01.01.001 Rimborsi per spese di personale (comando, distacco, fuori ruolo, convenzioni, ecc.).

Per omogeneità nel confronto dei dati e per evitare che lo stesso personale sia conteggiato in due amministrazioni, occorrerà decurtare dalle spese di personale la spesa relativa al personale comandato presso altre amministrazioni.

Parimenti occorre considerare anche il principio affermato dal parere della sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Liguria n. 1/2022 in base al quale *“gli oneri necessari per il finanziamento dell’incentivo delle funzioni tecniche vanno al di fuori della spesa del personale e, di conseguenza, non possono essere calcolati per determinarne il tetto, con particolare riferimento alla fissazione del rapporto con le entrate correnti per determinare le capacità assunzionali, ex articolo 33 d.l. n. 34/2019”*.

Per contro, ai sensi dell’art. 53-septies del D.L. 104/2020 **a decorrere dall’anno 2021 le spese di personale** riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva all’entrata in vigore della Legge 126/2020 di conversione del D.L., **finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti**, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le **corrispondenti entrate correnti**, poste a copertura delle stesse, **non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia. In caso di finanziamento parziale**, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l’entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente.

In considerazione del fatto che la neutralizzazione della spesa può essere applicata unicamente **qualora la norma** che dispone lo stanziamento delle risorse (legge statale, legge regionale, decreto ministeriale...) **destini specificamente le stesse ad assunzioni di personale**, non si è ritenuto opportuno procedere alla neutralizzazione di alcuna spesa etero-finanziata.

L’ultimo Rendiconto approvato è quello relativo all’annualità 2024.

Detto Rendiconto, approvato con DCM n.24 del 06/05/2025, registra una spesa di personale utile ai fini della determinazione del valore soglia pari ad euro di euro 17.696.707.

Il valore soglia e gli altri parametri richiesti dal DM assunzioni risultano pertanto ampiamente rispettati come da tabelle seguenti allegate alla nota Prot. n. 801 del 15/3/2024, che qui sinteticamente si riportano

RENDICONTO 2024	
Totale spese personale lordo oneri riflessi - Consuntivo 2019	
Incremento spese personale T.Ind.	
Spese personale T.Ind. MASSIMA	

Entrate Triennio 2022-2024	
E triennio 2022-24	525.010.134,15
CdC Liguria 1/2022	-570.984,63
CdC Veneto 17/2022	-542.214,28
Totale	523.896.935,24
Media E triennio	174.632.311,75
FCDE assestato 2024	-7.193.557,34
Media E triennio 2022-24 al netto FCDE 2024	167.438.754,41

RENDICONTO 2024	Valori
Totale spesa di personale	17.696.707
CdC Veneto 17/22 – recupero spese del personale Comandi in enti diversi –E	- 22.493
CdC Liguria 1/22- Fondo incentivante L.Merloni (risorse a valere dei Q.E.) – F	- 286.053
Totale spese personale lordo oneri riflessi	17.388.158
Media Entrate titoli I-II-III triennio 22-24 al netto FCDE 2024	167.438.754

Il rispetto del valore soglia 2024 (come risultante dall'ultimo rendiconto approvato) permette di confermare l'utilizzo delle percentuali di incremento della spesa per assunzioni per gli anni successivi, salvo verifica a consuntivo.

La media delle entrate nel triennio 2026/2028, è determinata rilevando gli stanziamenti registrati nel bilancio 2024/2026, 2025/2027 e 2026/2028, al netto del FcdE all'inizio dell'ultima annualità considerata e delle poste da portare in detrazione come dai pareri della Corte dei Conti specificati:

	2024 cons.	2025 preconsuntivo	2026	2027	2028
Titolo I	128.906.296,58	121.094.871,81	117.646.792,11	117.936.855,70	117.936.855,70
Titolo II	34.299.778,52	37.373.187,28	33.753.610,94	33.428.669,27	33.857.112,05
Titolo III	27.713.191,55	21.122.928,18	18.213.519,02	18.181.591,10	18.195.771,85
	190.919.266,65	179.590.987,27	169.613.922,07	169.547.116,07	169.989.739,60
CdC Liguria1/2022	286.052,93	593.528,45	423.765,00	415.825,00	415.825,00
CdC Veneto17/2022	22.493,42	57.500,00	104.872,00	111.819,57	95.000,00
	190.610.720,30	178.939.958,82	169.085.285,07	169.019.471,50	169.478.914,60

Entrate Triennio 2024-2026		Entrate Triennio 2025-2027		Entrate Triennio 2026-2028	
E triennio 2024-26	540.124.175,99	E triennio 2025-27	518.752.025,41	E triennio 2026-28	509.150.777,74
CdC Liguria1/2022	-1.303.346,38	CdC Liguria1/2022	-1.423.718,45	CdC Liguria1/2022	-1.236.615,00
CdC Veneto17/2022	-184.865,42	CdC Veneto17/2022	-274.191,57	CdC Veneto17/2022	-311.691,57
Totale	538.635.964,19	Totale	517.054.115,39	Totale	507.602.471,17
Media E triennio	179.545.321,40	Media E triennio	172.351.371,80	Media E triennio	169.200.823,72
FCDE iniziale 2026	-5.675.525,80	FCDE iniziale 2027	-5.666.568,03	FCDE iniziale 2028	-5.662.788,08
Media E triennio 2024-26 al netto FCDE 2026	173.869.795,60	Media E triennio 2025-27 al netto FCDE 2027	166.684.803,77	Media E triennio 2026-28 al netto FCDE 2028	163.538.035,64

Nelle tabelle che seguono si dimostra come nel bilancio 2026 il valore soglia venga rispettato, considerata la spesa per personale a tempo determinato finanziata e le poste da portare in detrazione come dai pareri della Corte dei Conti specificati (CdC Veneto 17/2022 – recupero spese del personale – Comandi in enti diversi e CdC Liguria 1/2022- Fondo incentivante legge Merloni, risorse a valore dei Q.E.);

Permane il lieve scostamento sul valore relativo al biennio 2027-2028. Si ricorda però che il bilancio 2026/2028 è predisposto in via prudenziale sulla base del personale in servizio (non considerando le fisiologiche cessazioni -ad oggi sconosciute- che si verificheranno nel corso del biennio considerato) e sulla base delle entrate previste per effetto dei decreti che ordinariamente coprono parte delle funzioni svolte dalla CMFI.

Lo scostamento evidenziato registra peraltro una riduzione rispetto allo scostamento registrato in occasione dell'approvazione dell'ultimo aggiornamento al Piano del Fabbisogno (sul 2027 il valore soglia si attestava sul 14,46 %), evidenziando quindi come la Direzione Risorse Umane abbia provveduto a monitorarne l'andamento.

Si ricorda comunque che, secondo quanto previsto dall'art. 6 comma 2 del DM 11/01/2022, qualora permanga il superamento del limite anche in sede di consuntivo 2027, nella predisposizione del PIAO 2028/2030 potrà essere applicato unicamente un turn- over pari al 30%, fino al rientro nei parametri di legge.

ANNO 2026	
	totale spesa personale
U.1.01.00.00.000 Reddito da lavoro dipendente	23.376.818,50
di cui arretrati contrattuali	
U.1.03.02.12.001 Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
U.1.03.02.12.002 Quota LSU in carico all'Ente	0,00
U.1.03.02.12.003 - Collaborazione a progetto	0,00
U.1.03.02.12.999 Altre forme di lavoro flessibile	34.600,00
U.1.09.01.01.001 - Rimborsi per spese personale	84.369,00
U.1.10.01.04 - fondo rinnovi contrattuali - missione 20	571.100,00
TOTALE SPESA PERSONALE	24.066.888

ANNO 2027	
	totale spesa personale
U.1.01.00.00.000 Reddito da lavoro dipendente	23.294.881,83
di cui arretrati contrattuali	
U.1.03.02.12.001 Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	
U.1.03.02.12.002 Quota LSU in carico all'Ente	
U.1.03.02.12.003 - Collaborazione a progetto	
U.1.03.02.12.999 Altre forme di lavoro flessibile	34.600,00
U.1.09.01.01.001 - Rimborsi per spese personale	84.369,00
U.1.10.01.04 - fondo rinnovi contrattuali - missione 20	795.200,00
TOTALE SPESA PERSONALE	24.209.051

ANNO 2028	
	totale spesa personale
U.1.01.00.00.000 Reddito da lavoro dipendente	23.265.856,38
di cui arretrati contrattuali	
U.1.03.02.12.001 Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	
U.1.03.02.12.002 Quota LSU in carico all'Ente	
U.1.03.02.12.003 - Collaborazione a progetto	
U.1.03.02.12.999 Altre forme di lavoro flessibile	34.600,00
U.1.09.01.01.001 - Rimborsi per spese personale	84.369,00
U.1.10.01.04 - fondo rinnovi contrattuali - missione 20	1.177.300,00
TOTALE SPESA PERSONALE	24.562.125

Anno	2026	2027	2028
Totale spesa di personale	24.066.888	24.209.051	24.562.125
CdC Veneto 17/2022 – recupero spese del personale – Comandi in enti diversi –E	- 104.872	- 111.820	- 95.000
CdC Liguria 1/2022- Fondo incentivante legge Merloni (risorse a valore dei Q.E.) – F	- 423.765	- 406.425	- 406.425
Totale spese personale lordo oneri riflessi	23.538.251	23.690.806	24.060.700
Art. 3, c. 4-ter, D.L. n. 36/2022			
Totale spesa personale per valore soglia (a)	23.538.251	23.690.806	24.060.700
Media Entrate titoli I-II-III triennio al netto FCDE (b)	173.869.796	166.684.804	163.538.036
Incidenza Spesa di Personale (c = a/b)	13,54%	14,21%	14,71%

Il rispetto del valore soglia è garantito in relazione alla spesa di personale, comprensiva anche della spesa di personale flessibile, laddove l'incremento massimo per spesa di personale a tempo determinato nel rispetto del tetto di cui all'art. 9 comma 28 D.L. 78/2010 è così individuato:

Art 9 c.28 D.L. 78/2010 anno 2009

Tipologia di lavoro flessibile	Spesa annua	Oneri	Spesa massima
Art 110 c.2 DLgs 267/2000	122.241,49		
TD	469.934,45		
Art 90 DLgs 267/2000	276.694,31		
CoCoCo	28.643,00		
Tetto DL78/2010	897.513,25	253.907	1.151.420

Anno	2026	2027	2028
Spesa personale a tempo determinato presuntivamente derivante dal presente Piano del Fabbisogno (comprensiva di oneri)	621.000	697.000	697.000

Infine l'art. 7 comma 1 D.M. 11/01/2022 prevede che la maggior spesa per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, derivante dalle nuove facoltà assunzionali, non sia rilevante ai fini del rispetto del limite di cui all'art. 1 comma 557-quater della Legge n. 296/2006 ("Legge finanziaria 2007"): essa non deve dunque essere computata nel calcolo della spesa complessiva per il personale in rapporto al contenimento previsto dalla normativa in parola (che definiva come tetto il valore medio nel triennio 2011-2013).

Ritenendo che detta esclusione sia limitata alle assunzioni effettuate nei limiti delle percentuali di incremento di cui all'art. 5 comma 1 del D.M. 11/01/2022, non potrà essere portata in detrazione la spesa sostenuta eccedente dette percentuali. Si conferma pertanto quanto riportato nella nota integrativa allegata al bilancio 2026/2028 approvato con DCM 159 del 10/12/2025.

3.3.2. FORMAZIONE DEL PERSONALE

OBIETTIVI E PRIORITÀ STRATEGICHE DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE

Estratto D.U.P. - 0110/0016

"Il già citato approccio competence-based alla gestione delle risorse umane presuppone inoltre un significativo investimento in Formazione che l'Amministrazione continuerà a promuovere per i propri dipendenti, anche nei prossimi anni. La convinzione che lo sviluppo delle conoscenze costituisca uno strumento fondamentale per il miglioramento della professionalità del personale è condivisa e rafforzata dalla Direttiva del Ministro per la P.A. del 14 gennaio 2025 "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti". La Direttiva, dal 2025, fissa una quota di formazione pro-capite annua non inferiore alle 40 ore. Richiama inoltre l'importanza di alcune tematiche principali, quali ad esempio le competenze trasversali e la transizione amministrativa, digitale e ecologica".

Priorità strategiche

Attraverso un approccio strutturato e continuo, la formazione accompagna il dipendente lungo l'intero arco della vita lavorativa, dalla fase di ingresso fino all'assunzione di ruoli di maggiore responsabilità o specializzazione, contribuendo a rafforzare l'attrattività della Pubblica Amministrazione e a consolidare una cultura organizzativa orientata all'innovazione, alla qualità e al miglioramento continuo. La formazione e l'aggiornamento costante del personale, unitamente all'investimento sistematico su conoscenze, capacità e competenze delle risorse umane, rappresentano sia uno strumento di valorizzazione e motivazione dei dipendenti, sia un fattore strategico indispensabile per garantire il buon andamento dell'azione amministrativa.

La Città Metropolitana di Firenze ha deciso di rafforzare la sua capacità di rispondere ai bisogni formativi dei dipendenti anche adeguando la propria struttura interna: dal 01/01/2026 la Direzione “Risorse Umane e Organizzazione” è ridenominata Direzione “Risorse Umane e Formazione”, proprio nell’ottica di migliorare il presidio su questa tema.

Linee di indirizzo

Nella citata prospettiva la presente Sezione del PIAO costituisce l’occasione per tracciare l’orizzonte nell’ambito del quale si muoverà nei prossimi anni l’Amministrazione.

▪ Accurata distinzione fra formazione obbligatoria e formazione non obbligatoria.

La progressiva e confusa stratificazione normativa degli ultimi decenni ha prodotto un certo disorientamento negli operatori, che spesso non sono stati messi nelle condizioni di distinguere i casi di formazione obbligatoria da quelli di formazione non obbligatoria.

È indispensabile “fare ordine” in materia per evitare che alcuni percorsi formativi vengano presentati come obbligatori, mentre invece non lo sono, e per evitare che altri percorsi formativi vengano concepiti come opzionali, nonostante il loro carattere vincolante.

A titolo puramente esemplificativo si elencano i principali riferimenti normativi, tradizionalmente adottati come fonte di obblighi di formazione (generica o specifica):

- D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 – Testo unico sul pubblico impiego: all’art. 1, comma 1, lett. c), è sancito il principio della “migliore utilizzazione delle risorse umane”, con l’assicurazione della formazione e dello sviluppo professionale dei dipendenti pubblici (si veda anche l’art. 7);
- D. Lgs. 30 marzo 2001, art. 7, comma 4 – prevede l’impegno delle Amministrazioni per la formazione e l’aggiornamento del personale;
- D.L. 30 aprile 2022, n. 36, conv. L. 29 giugno 2022, n. 79 – introduce modifiche all’art. 54 del D.Lgs. 165/2001, prevedendo, tra l’altro, lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio sui temi dell’etica pubblica e del comportamento etico;
- CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 (artt. 54, 55 e 56) – definisce la formazione come “leva strategica per l’evoluzione professionale e per l’acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo”. Analoga valorizzazione della formazione è contenuta anche nel CCNL Dirigenti 16/07/2024 (art. 30);
- Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale – firmato il 10 marzo 2021 tra Governo e Parti sociali, pone la valorizzazione delle persone e dei percorsi di aggiornamento professionale come elemento fondamentale per una P.A. più efficace e moderna;
- Legge 6 novembre 2012, n. 190 (cd. “Legge anticorruzione”) – Norme per la prevenzione e repressione della corruzione e dell’illegalità nella PA, che impongono obblighi formativi per il personale operante in settori particolarmente esposti a rischio di corruzione, integrati dagli obblighi di trasparenza;
- D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, art. 15, comma 5 – in attuazione della legge anticorruzione, prevede specifiche attività formative in materia di trasparenza e integrità, finalizzate alla conoscenza e all’applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici;
- Regolamento UE 2016/679 (GDPR), art. 32 – introduce l’obbligo di formazione per coloro che trattano i dati personali (in particolare responsabili e incaricati del trattamento dei dati);
- D.Lgs. 82/2005 – Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD), art. 13 – disciplina la formazione digitale dei dipendenti pubblici quale elemento essenziale per l’innovazione;
- D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con D.Lgs. 106/2009 – “Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro”: all’art. 37 obbliga il datore di lavoro a garantire adeguata formazione in materia di salute e sicurezza per tutti i lavoratori;
- D.Lgs. n. 222/2023 – introduce ulteriori obiettivi formativi annuali e pluriennali nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), correlandovi anche temi quali accessibilità e inclusione.

Da ultimo, la Direttiva Zangrillo 14/01/2025 (meglio conosciuta come “Direttiva sulle 40 ore di formazione” - *Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*) è un Atto di indirizzo che ribadisce la centralità della formazione nel ciclo di gestione delle risorse umane, delineando l’obiettivo di almeno 40 ore di formazione pro-capite annue a partire dal 2025 per ciascun dipendente pubblico.

Per la compiuta individuazione delle fattispecie di formazione obbligatoria sarà richiesta la collaborazione dei Dirigenti e degli incaricati di E.Q., soprattutto per le ipotesi di formazione obbligatoria settoriale (si veda anche il punto successivo “Formazione trasversale e formazione specialistica”).

▪ **Definizione delle modalità della formazione obbligatoria.**

Dopo avere circoscritto il perimetro della formazione obbligatoria, ne devono essere definite le modalità: durata, destinatari, livelli di approfondimento, esistenza o meno di verifiche (test finali), necessità o meno di reiterazione con cadenza annuale, eventuali obblighi di aggiornamento.

Ciò persegue lo scopo di rendere effettivamente utile l'apprendimento, evitando che lo stesso dipendente sia ripetutamente sottoposto alla stessa formazione. Quest'ultima non deve né ritardare, né intralciare il normale espletamento dei compiti: bilanciare la formazione con le mansioni è essenziale. Una volta che il lavoratore è stato istruito su un certo argomento, la finalità della formazione è esaurita: se non ci sono novità, ripeterla sarebbe paradossale (specialmente se la reiterazione avviene a breve distanza di tempo). Inoltre, laddove la formazione dovesse rendere più difficoltoso lo svolgimento delle attività istituzionali, essa produrrebbe fretta, stress, approssimazione, imprecisione, errori e responsabilità.

▪ **Tecnica di disciplina tramite “Soft law”.**

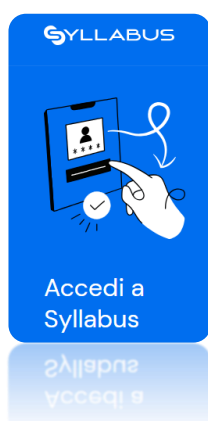
Data la connotazione mutevole del quadro normativo sottostante (spesso ancorato a fonti secondarie o persino inferiori), la tecnica migliore per “governare” la situazione non è quella del Regolamento, ma quella della “Soft law”, che si traduce in Circolari, Istruzioni operative, Risposte a domande (FAQ) e simili. Questi strumenti, di facile emanazione ed aggiornamento, permettono di adeguare l'approccio interno al suddetto panorama e costituiscono un efficace strumento di dialogo con i destinatari degli obblighi formativi.

▪ **Valorizzazione delle risorse umane interne quali veicoli di formazione.**

Il personale interno, purché munito delle necessarie competenze, deve essere spinto a diventare attore della formazione: questo, oltre a permettere un evidente risparmio di spesa, rende il dipendente per qualche ora “docente” degli altri colleghi, incrementandone il senso di importanza e di autostima.

▪ **Strumenti formativi gratuiti messi a disposizione da Soggetti istituzionali.**

Nella logica del contenimento delle spese, numerosi Soggetti istituzionali (in primis il Dipartimento della Funzione Pubblica) hanno messo a disposizione delle Amministrazioni degli strumenti gratuiti.



Per esempio, c'è la Piattaforma e-learning "Syllabus", realizzata dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con i finanziamenti dell'Unione Europea. Il Portale "Syllabus" offre ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, con aggiornamenti continui su tematiche attuali e argomenti in continua evoluzione. Come già detto nella sezione relativa al Piano delle Azioni Positive, già dal 2024 la Città Metropolitana di Firenze è regolarmente accreditata su "Syllabus"; inoltre, la Direzione del personale ha provveduto ad iscrivere tutti i dipendenti sul Portale in qualità di discenti e ad abilitare i Responsabili E.Q. e i Dirigenti in qualità di amministratori. L'azione comporta una costante attività di aggiornamento degli elenchi degli iscritti per consentire anche i nuovi assunti la fruizione dei percorsi formativi. A fine anno 2025, sono 320 i dipendenti dell'Amministrazione ad aver completato l'iter di registrazione su Syllabus e oltre 300 i corsi fruiti sulla Piattaforma.

Ma ci sono anche altri strumenti simili, spesso poco conosciuti, con meccanismi di accessibilità non semplici e con collegamenti di interdipendenza fra loro non ben definiti.

Per le ragioni appena illustrate, l'utilizzazione di essi rappresenta non tanto un obiettivo, quanto una “sfida” (o un “rebus”, o un “rompicapo”) per le Amministrazioni interessate.

In ottemperanza alla Direttiva Zangrillo 14/01/2025 occorre dare priorità a tutti questi strumenti e, soltanto laddove le esigenze formative non trovino soddisfacimento con essi, si può ricorrere a canali alternativi a pagamento (Agenzie formative private).

▪ **Equa distribuzione delle opportunità formative.**

Una delle ragioni dell'introduzione a livello centrale degli strumenti citati al punto precedente è sicuramente il carattere "democratico" degli stessi. È sufficiente un'osservazione superficiale per rendersi conto che, a fronte di dipendenti "iper-formati", ce ne sono altri privi di interventi formativi. Il problema diventa "fastidioso" nei casi in cui ci si accorge che, talvolta, quelli rientranti nel secondo gruppo coincidono con quelli che, per condizioni "umane, sociali e di salute", sono in pericolo di "emarginazione". Qui l'assenza di formazione non è causa, ma sintomo di esclusione. Per queste tipologie di dipendenti formazione ed inclusione si intersecano. Purtroppo, però, non si può negare la palese inadeguatezza della formazione "classica" (compresa quella erogata dai Portali "pubblicistici" gratuiti), nonché dell'approccio tradizionale al tema. Eppure, almeno in astratto, la Direttiva Zangrillo riguarda tutti (*rectius*, non esclude nessuno). Al di là di questa constatazione, la formazione deve essere concepita come veicolo di riqualificazione, finalizzata a consentire che certi dipendenti, benché non "svantaggiati", ma adibiti a mansioni non più in linea con l'evoluzione della società, possano apprendere le tecniche di esecuzione di compiti "al passo con i tempi". Nella maggior parte dei casi descritti la formazione non deve assumere la connotazione dell'iscrizione del dipendente "da riqualificare" all'ennesimo corso on line, ma deve assumere la connotazione del paziente affiancamento calibrato. Tale affiancamento deve essere mirato a dare al suo destinatario i mezzi minimi per riadattare il suo ruolo; ciò richiede l'impegno dei colleghi, oltre alla buona volontà dell'interessato. Affinché il meccanismo descritto non rimanga utopistico, occorre equiparare l'affiancamento alla formazione sia dal lato attivo (docente), che dal lato passivo (discente): in altre parole, le ore che i colleghi dedicano ad insegnare al loro collega "da riqualificare" e le ore che lo stesso riceve devono essere considerate "ore di formazione" al pari di un normale corso di formazione: del resto, "si impara anche insegnando". Si è consapevoli che è arduo raggiungere il risultato, ma non si può sottacere l'esistenza di questa criticità ed il doveroso tentativo di superarla. Si sottolinea l'intrinseca diversità concettuale di questa tipologia di formazione rispetto a quella normale rivolta, per esempio, ad un neoassunto o ad un "nuovo arrivato" in un Ufficio: la prima ha lo scopo proattivo di rimuovere un "divario" (a prescindere dalla natura di esso), contribuendo a realizzare "l'uguaglianza dei punti di partenza"; la seconda, invece, è semplicemente lo strumento con cui si garantisce la funzionalità dell'Ente.

▪ **Formazione trasversale e formazione specialistica.**

La distinzione citata non corrisponde a quella fra formazione obbligatoria e formazione facoltativa. Infatti la formazione trasversale è quella che (almeno in teoria) interessa tutti, a prescindere dalla sua obbligatorietà o meno; la formazione specialistica riguarda soltanto gli addetti a determinati settori e potrebbe essere obbligatoria o facoltativa.

Riprendendo l'impostazione tradizionale dei Piani formativi degli anni precedenti, le materie considerate trasversali sono:

Ambito	Obiettivi	Risultati attesi
 Sicurezza, prevenzione e tutela del lavoro	• Promozione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. • Prevenzione dei rischi professionali. • Tutela del benessere fisico e psicologico dei dipendenti.	• Rafforzare la consapevolezza dei dipendenti sui rischi lavorativi e sulle corrette misure di prevenzione e protezione da adottare nello svolgimento delle attività.
 Etica pubblica, legalità, integrità	• Diffusione dei principi di etica pubblica, legalità, trasparenza e prevenzione della corruzione. • Promozione di una cultura dell'integrità e della responsabilità.	• Garantire l'adozione di comportamenti responsabili e conformi ai valori della Pubblica Amministrazione, ai principi etici ed alle norme anti-corruzione.

 Competenze comportamentali	• Sviluppo di competenze trasversali, organizzative e di leadership, quali comunicazione, lavoro di squadra, gestione del tempo, problem solving e coordinamento delle risorse.	• Migliorare l'efficacia organizzativa attraverso il potenziamento delle capacità relazionali e gestionali dei dipendenti, in particolare di coloro che ricoprono ruoli di responsabilità.
 Accessibilità e inclusione	• Diffusione di conoscenze e pratiche orientate all'accessibilità dei servizi e all'inclusione, garantendo pari opportunità, rispetto delle diversità e fruibilità universale delle attività dell'Ente.	• Favorire la progettazione e l'erogazione di servizi accessibili e inclusivi, in grado di rispondere ai bisogni di tutti i cittadini e dei dipendenti.

Ma ne possono essere individuate molte altre. Anzi, per ridurre il fastidio della ripetitività, è auspicabile l'ampliamento della sfera degli argomenti "orizzontali".

Per esempio: il procedimento amministrativo, la contabilità, gli appalti, l'informatica, la tutela della riservatezza, la responsabilità sono delle materie potenzialmente praticabili da tutti.

Poi ci sono le tematiche di interesse specialistico, che possono essere individuate soltanto da ciascuna Direzione e che, pertanto, in questa sede possono essere esclusivamente richiamate in modo generico, restando rimesse all'iniziativa dei Dirigenti e delle E.Q.. Tenzialmente, dato il carattere settoriale, i Portali pubblicitari non offrono alcun prodotto; mentre invece un valido contributo è riscontrabile da parte degli Ordini e Collegi professionali (si veda l'art. 103 CCNL 16/11/2022), oltre che da parte delle Agenzie formative private.

Risorse interne disponibili per la formazione

Le risorse economiche ad oggi disponibili sono identificate all'interno del bilancio di previsione triennale 2026/2028, approvato con D.C.M. n. 159 del 10/12/2025, che per comodità si riportano nella tabella sottostante.

Settore operativo	Stanziamento 2026	Stanziamento 2027	Stanziamento 2028	Capitoli
Direzione Generale	€ 23.000,00	€ 23.000,00	€ 23.000,00	21618
	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00	19796
Segreteria Generale	€ 5.000,00	€ 5.000,00	€ 5.000,00	21289
Direzione Gare, Contratti, Espropri	€ 3.000,00	€ 3.000,00	€ 3.000,00	19805
Direzione Risorse Umane e Formazione	€ 2.000,00	€ 2.000,00	€ 2.000,00	7722
Direzione Risorse Finanziarie e S.I.	€ 20.000,00	€ 15.000,00	€ 15.000,00	20394
Direzione Edilizia	€ 8.000,00	€ 8.000,00	€ 8.000,00	21701
Direzione Patrimonio	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00	20242
Direzione Progetti Strategici	€ 15.000,00	€ 15.000,00	€ 15.000,00	19989
Protezione Civile	€ 2.500,00	€ 2.500,00	€ 2.500,00	21507
Direzione Viabilità Area 1	€ 16.000,00	€ 16.000,00	€ 16.000,00	19988
Direzione Viabilità Area 2	€ 8.000,00	€ 8.000,00	€ 8.000,00	21700

Totale (a)	€ 104.500,00	€ 99.500,00	€ 99.500,00	-
Formazione obbligatoria ex D.Lgs. 81/2008	€ 30.000,00	€ 9.150,00	€ 9.150,00	21796
	€ 23.000,00	€ 23.000,00	€ 23.000,00	18925
Formazione Polizia Metropolitana	€ 6.000,00	€ 6.000,00	€ 6.000,00	18964
Totale (b)	€ 59.000,00	€ 38.150,00	€ 38.150,00	-
Totale (a) + (b)	€ 163.500,00	€ 137.650,00	€ 137.650,00	-

Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione extra-lavorativa del personale

Indipendentemente dalla formazione offerta dall'Ente, i singoli lavoratori possono ricorrere (nel rispetto del CCNL - artt. 46-47) a permessi-studio, aspettative per borse di studio ovvero altri strumenti che servono in primo luogo alla crescita culturale del dipendente stesso come persona. Di tale crescita beneficia innanzitutto il dipendente e di riflesso il suo contesto familiare, sociale e, da ultimo, lavorativo.

Per il 2025 n. 20 dipendenti dell'Amministrazione hanno ottenuto il riconoscimento delle 150 ore disponibili per il diritto allo studio.

Formazione erogata nel 2025



- Nell'anno 2025 i dipendenti della Città Metropolitana di Firenze hanno beneficiato di oltre 300 corsi di formazione non obbligatoria, per un monte-ore complessivo superiore a 5.000 ore.
- Il numero dei partecipanti ai corsi supera le 1000 unità.
- La modalità prevalente resta quella on line (circa il 70% dei corsi webinar o e-learning), a fronte di un 30% dei corsi in presenza (in house, convegni e corsi on site).

Inserimento della formazione nel Fascicolo personale dei dipendenti

La Direzione Risorse Umane cura la rendicontazione delle attività formative, delle giornate e delle ore di partecipazione: i relativi dati sono registrati nel Programma informatico di gestione del personale, mentre gli attestati di partecipazione trasmessi vengono archiviati nel Fascicolo personale di ogni dipendente (art. 27 CCNL). Questa attività, iniziata nel 2023 e progressivamente perfezionata in base all'esperienza, non garantisce che tutti i corsi fruiti da tutti i dipendenti siano registrati, poiché non si può azzerare l'eventualità che qualcuno, che abbia seguito un corso, ometta di segnalarlo alla Direzione.

Tuttavia, il fenomeno è marginale e sempre rimediabile, sia per la crescente attenzione dei lavoratori, sia per il fatto che, essendo la formazione uno degli elementi che confluiscono nelle procedure delle progressioni orizzontali (art. 14 - comma 2-lett. d, n. 3 CCNL), in occasione di queste ultime (cioè con cadenza annuale), tutti i dipendenti effettuano una ricognizione dei corsi frequentati. In tale prospettiva, la

formazione evidenzia riflessi spiccatamente patrimoniali, contribuendo all'elevazione non solo culturale, ma anche economica dei lavoratori.

In parallelo con quanto illustrato, potrebbe essere utile implementare i Programmi gestionali in uso per avere un panorama aggiornato (per esempio con periodicità semestrale) della tipologia dei percorsi formativi di cui hanno beneficiato i dipendenti, o singole categorie di essi.

4. MONITORAGGIO



4.1.1. MONITORAGGIO AMBITO VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE

AMBITO	AZIONE OGGETTO DI MONITORAGGIO	INDICATORE	STRUMENTO DI RILEVAZIONE	RISULTATO AT- TESO	SCARTO
performance e valore pubblico	piano esecutivo di gestione (peg)	stato di attuazione degli obiettivi	software gestionale cfa dup-mp	90%	-
	obiettivi specifici per la rilevazione della performance come da smi-vap	stato di attuazione degli obiettivi specifici	software di gestione cfa dup-mp	90%	-
	soddisfazione utenza (stakeholders)	risposte ai questionari con esito positivo	form online per la rilevazione della soddisfazione	70%	-
	Crescita del valore pubblico	indicatori di BES	Rilevazione effettuata dal report BES delle Città Metropolitane	SI VEDANO I VALORI NELLA RELATIVA SEZIONE	-
		monitoraggio dello stato di avanzamento dei progetti bandiera	dati forniti dalle direzioni.	SI VEDANO I VALORI NELLA RELATIVA SEZIONE . La rilevazione viene effettuata con un monitoraggio di metà mandato.	-
		stato di attuazione degli obiettivi specifici	software di gestione cfa dup-mp	90%	-

4.1.2. MONITORAGGIO AMBITO STRUTTURA ORGANIZZATIVA E CAPITALE UMANO

AMBITO	AZIONE OGGETTO DI MONITORAGGIO	INDICATORE	STRUMENTO DI RILEVAZIONE	RISULTATO ATTESO	SCARTO
politiche di conciliazione	Entrata e uscita flessibile	% dipendenti con banca ore	software di gestione del personale "webkronos"	100%	-
	Plus/minus e recuperi	% dipendenti con banca ore	software di gestione del personale "webkronos"	100 %	-
	Permessi Legge 104/1992	n. richieste pervenute/ n. richieste accodate	software di gestione del personale "webkronos"	100%	5%
	Lavoro agile	N. contratti attivi/n. contratti registrati	portale lavoro	100 %	-
	Trasformazione contratto part-time	n. richieste pervenute/ n. richieste accodate	software di gestione del personale "webkronos"	100%	5%
	Asilo nido "Il Piccolo Principe"	riserva posti-bambino per dipendenti metro-città	convenzione Comune di Firenze	almeno 2 posti riservati all'anno	-
Sviluppo della professionalità	Pianificazione dei percorsi formativi	redazione piano formazione (sez. 3.3.2 piao)	sito istituzionale	1 piano annuale	-
	Rendicontazione	n. attestati ricevuti / n. attestati registrati	software "giuridico"	100%	10%
	Diritto allo studio	n. richieste pervenute/ n. richieste accodate	software di gestione del personale "webkronos"	100%	5%
Benessere organizzativo	Indagine annuale clima interno	percentuale di risposta	questionari compilati	55%	5%
Carriera e politiche incentivanti	Valutazione annuale della performance del personale	n. schede compilate/ n. dipendenti	software di gestione del personale "webkronos"	100%	5% (aspettative, comandi, distacchi)
	Progressioni all'interno della stessa area (art. 14 CCNL)	indizione ed espletamento della procedura	rete intranet dell'amministrazione	1 procedura all'anno	-
	progressioni ordinarie tra le aree (art. 15 CCNL)	indizione ed espletamento della procedura se previsto nel P.t.f.p	rete intranet dell'amministrazione	per l'anno 2026 (100% come da P.t.f.p)	
	Benefit	n. convenzioni attive	cedolini del personale con abbonamento richiesto	almeno 1 convenzione per trasporto pubblico locale	-
politiche di conciliazione	Entrata e uscita flessibile	% dipendenti con banca ore	software di gestione del personale "webkronos"	100%	-