



Provincia di Forlì-Cesena

PIAO

2024-2026

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE



SOMMARIO

<u>1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione</u>	4
<u>2. Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione</u>	19
2.1) Valore pubblico	20
2.1.1) Linee programmatiche di mandato 2021-2025	22
2.1.2) Obiettivi strategici	24
2.2) Performance	43
2.2.1) Piano dettagliato degli obiettivi (PDO)	45
2.2.2) Piano triennale per la transizione digitale 2024-2026	49
2.3) Rischi corruttivi e trasparenza	68
2.3.1) Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT)	68
2.3.2) Codice di comportamento	88
2.3.3) Piano delle azioni positive	90
<u>3. Sezione Organizzazione e Capitale umano</u>	104
3.1) Struttura organizzativa	105
3.1.1) Organigramma	106
3.1.2) Risorse umane e Assetto organizzativo	106
3.2) Organizzazione del lavoro agile	111
3.3) Piano triennale del fabbisogno di personale	117
3.3.1) Piano formativo	122
<u>4. Monitoraggio</u>	129

ALLEGATI

Allegato A1 - Schede di dettaglio obiettivi PDO - anno 2024

Allegato A2 - Documento di valutazione del rischio corruttivo - Misure di prevenzione e azioni programmate - Elenco dei processi - anno 2024

Allegato A3 - Tabella riassuntiva degli obblighi di pubblicazione ai sensi del D.Lgs. 33/20213 e ss.mm.ii. - Elenco dei referenti incaricati per la pubblicazione - anno 2024



1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione



Denominazione	PROVINCIA DI FORLÌ-CESENA
Sede legale	Piazza G.B. Morgagni, 9 - 47121 Forlì (FC)
Regione	Emilia-Romagna
Codice Ausa	0000238990
Codice catastale	D704
Codice ISTAT	040012
C.F.	80001550401
P. IVA	02710300407
Codice Univoco per fatture elettroniche	UF4BWM
Centralino	+39 0543 714111
Fax	+39 0543 714234
E-mail istituzionale	protocol@provincia.fc.it
PEC	provfc@cert.provincia.fc.it
Sito istituzionale	https://www.provincia.fc.it

La Provincia di Forlì-Cesena, nata nel 1992 dalla scissione della Provincia di Forlì nelle due Province di Forlì-Cesena e di Rimini, confina a nord con la Provincia di Ravenna, ad ovest con quella di Firenze, a sud-ovest con quella di Arezzo, a sud-est e ad est con quella di Rimini ed a nord-est con il Mare Adriatico.

La superficie della Provincia di Forlì-Cesena è pari a 2.376,81 kmq. ed è ripartita in due comprensori, facenti capo rispettivamente a Forlì e Cesena. Il Comprensorio di Forlì comprende i Comuni di Bertinoro, Castrocaro Terme e Terra del Sole, Civitella di Romagna, Dovadola, Forlì, Forlimpopoli, Galeata, Meldola, Modigliana, Portico e San Benedetto, Predappio, Premilcuore, Rocca San Casciano, Santa Sofia e Tredozio.

Il Comprensorio di Cesena è costituito dai Comuni di Bagno di Romagna, Borghi, Cesena, Cesenatico, Gambettola, Gatteo, Longiano, Mercato Saraceno, Montiano, Roncofreddo, San Mauro Pascoli, Sarsina, Savignano sul Rubicone, Sogliano al Rubicone e Verghereto. Il territorio della Provincia di Forlì-Cesena è compreso tra gli 0 m. (livello marino) e i 1658 m. del Monte Falco. Il 29% della sua superficie appartiene alla pianura (0-100 m.); il 43% alla collina (100-600) ed il 27% alla montagna (oltre 600 m.).

Al 1° gennaio 2021 la popolazione della Provincia di Forlì-Cesena è risultata pari a 391.293 abitanti (F. 199.953 - M. 191.340).

Gli scenari economici attesi¹

Dopo la ripresa del 2022 che per l'Italia ha segnato un aumento del PIL del 3,8%, sotto la spinta inflattiva ingenerata dalla guerra in Ucraina e l'aumento dei costi energetici, il PIL italiano farà registrare +1,1 nel 2023 e +0,7 nel 2024².

Per l'Emilia-Romagna dopo la ripresa del 2022 che ha segnato un valore di crescita del PIL superiore a quello nazionale, il PIL regionale si attesta a +1,1% nel 2023 e 0,7% nel 2024, come il dato nazionale.

Questo DUP non può dunque prescindere, nel valutare le condizioni esterne, da prendere atto dell'evoluzione generale degli scenari economici in una fase di inflazione e ridotte aspettative di crescita.

Come registrato dalla Banca d'Italia (Bollettino economico, luglio 2023) "Il quadro macroeconomico continua a essere caratterizzato da forte incertezza. I rischi per la crescita sono orientati al ribasso e legati in particolare all'evoluzione del conflitto in Ucraina e alla possibilità di un irrigidimento delle condizioni di finanziamento maggiore di quanto atteso. I rischi per l'inflazione sono invece bilanciati e includono, al rialzo, una trasmissione incompleta della recente discesa dei prezzi dei beni energetici e, al ribasso, un deterioramento più marcato e duraturo della domanda aggregata; rimangono contenuti i rischi di una spirale salari-prezzi. Nel corso del 2023 il prodotto è rimasto pressoché invariato in primavera, soprattutto a causa della contrazione dell'attività manifatturiera, su cui grava l'indebolimento del ciclo industriale a livello globale. L'espansione dei consumi delle famiglie è proseguita a ritmi più contenuti. Gli investimenti sono frenati dall'irrigidimento delle condizioni di finanziamento e da prospettive di domanda meno favorevoli".

In primavera del 2023 l'inflazione al consumo è ulteriormente scesa, grazie alla decisa diminuzione della componente energetica, pur mantenendosi su livelli elevati. Si sono registrati i primi cali dell'inflazione relativa ai beni alimentari e a quelli industriali non energetici, che iniziano a incorporare la forte riduzione dei prezzi degli input energetici. A giugno anche i prezzi dei servizi hanno mostrato alcuni segnali di frenata. Famiglie e imprese si attendono un ulteriore allentamento delle pressioni inflazionistiche.

Come già ricordato nella precedente edizione del DUP, nelle condizioni esterne dei prossimi anni assume rilievo la programmazione e la necessità di assicurare, attraverso dispositivi di concertazione anche a livello territoriale, impieghi produttivi delle risorse del programma europeo "Next Generation EU" e del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che è stato approvato dalla Commissione Europea nel corso del 2021. Per l'efficacia delle misure, sarà fondamentale il coordinamento anche tra livello regionale e provinciale, in relazione ai futuri investimenti di carattere infrastrutturale e digitale. Nei prossimi anni occorrerà tradurre il potenziale dell'azione della Pubblica Amministrazione, a tutti i livelli, in atti di programmazione virtuosa e di "lungo respiro", anche recuperando per le Province una parte di quel ruolo di coordinamento sovracomunale (non solo per le funzioni rimaste in capo agli Enti intermedi) messo in discussione dalla riforma della L. 56/14³. La capacità di indirizzo della PA, in una logica di coesione territoriale e di ottimizzazione degli ambiti di intervento, potrebbe infatti determinare gran parte dell'efficacia delle azioni della ripresa⁴.

¹ Considerazioni sviluppate sulla base degli scenari del Bollettino Economico Bankitalia, Novembre 2020 ed altre fonti.

² Prometeia, scenari economici, luglio 2023.

³ Si veda alla sezione 1.10 la ricostruzione dello stato dell'arte dell'attuale programmazione di riordino territoriale dell'Emilia-Romagna.

⁴ Al 31 dicembre 2022 le spese sostenute sono pari a circa 24,48 miliardi di euro, mentre al 28 febbraio 2023 le spese sostenute si attestano a circa 25,74 miliardi di euro. Secondo Prometeia (Rapporto 2023): "il sostegno duraturo alla crescita continua a essere rappresentato dal PNRR non solo per l'impulso di qui al 2026, quando l'indebolimento degli incentivi all'efficientamento energetico produrrà un vuoto di domanda per il settore delle costruzioni, ma anche, nel medio termine, per lo stimolo all'ammodernamento e all'efficientamento di molti settori dell'economia italiana".

La provincia di Forlì-Cesena nello scenario economico regionale

La regione Emilia-Romagna dopo una crescita del 4,4% nel 2022, fa registrare +1,1 nel 2023 e 0,8 nel 2024. Per il 2023 e il 2024 si tratta di variazioni in linea con la media nazionale.

Come ricordato nell'aggiornamento congiunturale dell'Emilia-Romagna a cura della Banca d'Italia (giugno 2023) *"Nel 2022 è proseguita la crescita dell'attività economica in Emilia-Romagna, dopo il forte recupero dell'anno precedente. La crescita ha perso slancio nella seconda parte dell'anno risentendo dell'incertezza generata dal conflitto in Ucraina, del progressivo rialzo del tasso di inflazione e dell'orientamento restrittivo della politica monetaria. Nel primo trimestre dell'anno in corso l'andamento dell'indicatore trimestrale dell'economia regionale per le regioni del Nord Est suggerisce una prosecuzione della fase espansiva, a un ritmo in linea con quello nazionale che è risultato superiore alle attese. Sulla dinamica del prodotto nella parte restante dell'anno gravano le pressioni inflazionistiche ancora elevate e la connessa intonazione restrittiva della politica monetaria; vi si aggiungono gli effetti, ancora difficili da quantificare, dell'alluvione che ha colpito un'ampia porzione del territorio regionale, localizzata prevalentemente in Romagna. Nei comuni interessati si concentra circa un quarto del valore aggiunto e degli addetti dell'industria e dei servizi privati della regione e quasi un terzo delle superfici agricole."*

Per il territorio romagnolo (province di Forlì-Cesena e Rimini) la ripresa del valore aggiunto nel 2023 e 2024 (rispettivamente + 1,4 e +0,9) sarà in linea con la ripresa regionale. L'export romagnolo, crescerà a ritmi più sostenuti (+1,9) del livello regionale nel 2023. Analisi condotte su alcune filiere regionali hanno dimostrato che sull'andamento dell'export pesa la composizione del portafoglio finale di clienti e la loro localizzazione geografica. L'export nella provincia di Forlì-Cesena rappresenta il 6% dell'export regionale e il 31% del valore aggiunto provinciale.

Il valore aggiunto per occupato in provincia (61 mila euro nel 2018 e 63 mila nel 2019) è sceso nel 2020 a 58 mila euro, sotto la media regionale e italiana; è risalito a 64,5 nel 2022 ma ben distante dal valore regionale (73,1) e al di sotto della media nazionale⁵.

A livello romagnolo, l'occupazione segna nel 2023 un dato di crescita degli occupati in linea con quello regionale (+0,9). Il tasso di occupazione è inferiore a quello regionale e il tasso di disoccupazione romagnolo si attesta a 4,4%⁶. Per la provincia di Forlì-Cesena, il dato degli occupati nel 2023 fa registrare un +1,1 e il tasso di occupazione nel 2023 (71,1) è superiore a quello regionale (70,2). Il tasso di disoccupazione provinciale è al 4%.

Imprese e specializzazione settoriale

La provincia di Forlì-Cesena è sempre stata caratterizzata da una imprenditorialità altamente diffusa: il rapporto fra abitanti e imprese attive è pari ad un'impresa ogni 10,5 abitanti (10,9 in regione e 11,8 a livello nazionale).

Il terziario rappresenta il 65% del valore aggiunto provinciale. L'industria manifatturiera genera circa un quinto (il 24%), le costruzioni il 6% e l'agricoltura il 5%. Le incidenze per tali due ultimi settori sono superiori al dato regionale e nazionale (nel caso dell'agricoltura il valore generato a Forlì-Cesena è il doppio della media regionale), coerentemente con il ruolo svolto e l'importanza assunta da questi comparti in Provincia di Forlì-Cesena. Il valore aggiunto pro-capite (dati 2023) è pari a 30.000 euro, inferiore al dato regionale (33.000) e superiore al dato nazionale (27.000)⁷.

Il totale delle imprese attive alla fine del 2022 (dati Movimprese) era di 36.503 unità, ovvero il 9% del totale delle imprese attive in regione. Le divisioni principali sono: coltivazioni agricole

⁵ Prometeia, scenari locali, Camera di Commercio della Romagna, luglio 2023.

⁶ Prometeia, scenari locali, Camera di Commercio della Romagna, luglio 2023.

⁷ Prometeia, scenari locali, Camera di Commercio della Romagna, ottobre 2020.



(17%), lavori di costruzione specializzati (16%), commercio (21%). I settori in espansione nel 2022 sono stati la manifattura, le costruzioni, i servizi alle imprese⁸.

COMPOSIZIONE DELLE IMPRESE ATTIVE

	FORLÌ-CESENA			EMILIA-ROMAGNA			ITALIA		
	Anno 2021	Anno 2022	variazione % Anno 2022 su Anno 2021	Anno 2021	Anno 2022	variazione % Anno 2022 su Anno 2021	Anno 2021	Anno 2022	variazione % Anno 2022 su Anno 2021
Sezioni di attività economica									
A Agricoltura, silvicoltura pesca	17,1%	16,8%	-	13,5%	13,3%	-	14,0%	13,9%	-
B Estrazione di minerali da cave e miniere	0,0%	0,0%	-	0,0%	0,0%	-	0,1%	0,1%	-
C Attività manifatturiere	9,4%	9,4%	+	10,5%	10,3%	-	9,1%	8,9%	-
D Fornitura di energia elettrica, gas, vapore ...	0,5%	0,5%	+	0,2%	0,2%	+	0,2%	0,3%	+
E Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di ...	0,2%	0,2%	-	0,2%	0,2%	-	0,2%	0,2%	-
F Costruzioni	15,5%	16,0%	+	16,7%	16,9%	+	14,6%	14,7%	+
G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; rip. ...	21,5%	21,2%	-	21,9%	21,6%	-	26,0%	25,6%	-
H Trasporto e magazzinaggio	3,4%	3,3%	-	3,2%	3,2%	-	2,8%	2,8%	-
I Attività dei servizi alloggio e ristorazione	7,6%	7,5%	-	7,5%	7,5%	-	7,7%	7,7%	-
J Servizi di informazione e comunicazione	1,9%	1,8%	-	2,3%	2,4%	+	2,4%	2,5%	+
K Attività finanziarie e assicurative	2,1%	2,2%	+	2,4%	2,4%	+	2,4%	2,5%	+
L Attività immobiliari	6,6%	6,7%	+	6,9%	7,0%	+	5,1%	5,2%	+
M Attività professionali, scientifiche e tecniche	3,7%	3,8%	+	4,2%	4,4%	+	4,1%	4,2%	+
N Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supp. ...	2,7%	2,8%	+	3,3%	3,3%	+	3,8%	3,9%	+
O Amministrazione pubblica e difesa; assic. ...	0,0%	0,0%	+	0,0%	0,0%	+	0,0%	0,0%	+
P Istruzione	0,4%	0,4%	+	0,5%	0,5%	+	0,6%	0,6%	+
Q Sanità e assistenza sociale	0,7%	0,7%	-	0,7%	0,7%	+	0,8%	0,8%	+
R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento...	1,9%	1,9%	+	1,5%	1,6%	+	1,4%	1,4%	+
S Altre attività di servizi	4,8%	4,9%	+	4,5%	4,6%	+	4,6%	4,7%	+
T Attività di famiglie e convivenze come datori ...	0,0%	0,0%	-	0,0%	0,0%	+	0,0%	0,0%	+
U Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	0,0%	0,0%	-	0,0%	0,0%	-	0,0%	0,0%	+
Nc Imprese non classificate	0,0%	0,0%	+	0,0%	0,0%	+	0,1%	0,1%	+
TOTALE	100,0%	100,0%		100,0%	100,0%		100,0%	100,0%	
Natura giuridica									
Società di capitale	19,5%	20,3%	+	24,6%	25,4%	+	25,4%	26,3%	+
Società di persone	20,8%	20,5%	-	17,7%	17,4%	-	14,0%	13,8%	-
Ditte individuali	57,0%	56,7%	-	55,4%	54,9%	-	58,0%	57,4%	-
Altre forme	2,6%	2,6%	-	2,3%	2,3%	-	2,6%	2,6%	+

Fonte: Movimprese (Infocamere)

Elaborazione: Camera di commercio della Romagna - Forlì-Cesena e Rimini

In un raffronto tra province tra il 2020 e il 2023, emerge che la variazione positiva in provincia nel numero delle imprese tra il 2020 e il 2022 è superiore al dato regionale e inoltre la provincia di Forlì-Cesena presenta tassi superiori di crescita rispetto alla media regionale per le imprese femminili, giovanili ed è la prima provincia in regione per crescita di imprese straniere.

Crescita delle imprese. Confronto tra province. 2020-2023

	Imprese femminili 2020	Imprese giovanili 2020	Imprese straniere 2020	Totale imprese 2020	Imprese femminili 2022	Imprese giovanili 2022	Imprese straniere 2022	Totale imprese 2022	Var. tot imprese	Var. % imprese femminili	Var. % imprese giovanili	Var. % imprese straniere
Piacenza	5.622	1.833	3.226	25.714	5.625	1.933	3.577	25.795	0.32	0.1	5.5	10.9
Parma	8.431	2.906	5.180	40.545	8.299	2.826	4.728	38.389	-5.32	-1.6	-2.8	-8.7
Reggio Emilia	9.181	4.136	8.023	48.413	9.386	4.172	8.875	49.327	1.89	2.2	0.9	10.6
Modena	13.911	4.572	8.159	64.118	13.972	4.892	8.725	64.103	-0.02	0.4	7.0	6.9
Bologna	17.845	5.934	10.817	83.605	18.148	6.110	11.906	84.527	1.10	1.7	3.0	10.1
Ferrara	7.144	2.267	2.927	30.913	6.986	2.284	3.025	29.493	-4.59	-2.2	0.7	3.3
Ravenna	7.198	2.215	4.270	34.028	7.274	2.305	4.724	34.232	0.60	1.1	4.1	10.6
Forlì-Cesena	7.514	2.290	3.657	36.341	7.582	2.418	4.098	36.503	0.45	0.9	5.6	12.1
Rimini	7.441	2.442	4.380	34.090	7.707	2.550	4.867	35.154	3.12	3.6	4.4	11.1
Emilia	62.134	21.648	38.332	293.308	62.416	22.217	40.836	291.634	-0.57	0.5	2.6	6.5
Romagna	22.153	6.947	12.307	104.459	22.563	7.273	13.689	105.889	1.37	1.9	4.7	11.2
Emilia-Romagna	84.287	28.595	50.639	397.767	84.979	29.490	54.525	397.523	-0.06	0.8	3.1	7.7
Italia	1.164.683	475.777	563.176	5.147.514	1.166.977	464.054	575.673	5.129.335	-0.35	0.2	-2.5	2.2

Fonte: elaborazione su dati Unioncamere

⁸ Dati CCIAA Romagna – Movimprese 2022.



Il territorio

La Provincia di Forlì-Cesena, nata nel 1992 dalla scissione della Provincia di Forlì nelle due Province di Forlì-Cesena e di Rimini, confina a nord con la Provincia di Ravenna, ad ovest con quella di Firenze, a sud-ovest con quella di Arezzo, a sud-est e ad est con quella di Rimini ed a nord-est con il Mare Adriatico.

La superficie della Provincia di Forlì-Cesena è pari a 2.376,81 kmq. ed è ripartita in due comprensori, facenti capo rispettivamente a Forlì e Cesena. Il Comprensorio di Forlì comprende i Comuni di Bertinoro, Castrocaro Terme e Terra del Sole, Civitella di Romagna, Dovadola, Forlì, Forlimpopoli, Galeata, Meldola, Modigliana, Portico e San Benedetto, Predappio, Premilcuore, Rocca San Casciano, Santa Sofia e Tredozio.

Il Comprensorio di Cesena è costituito dai Comuni di Bagno di Romagna, Borghi, Cesena, Cesenatico, Gambettola, Gatteo, Longiano, Mercato Saraceno, Montiano, Roncofreddo, San Mauro Pascoli, Sarsina, Savignano sul Rubicone, Sogliano al Rubicone e Verghereto. Il territorio della Provincia di Forlì-Cesena è compreso tra gli 0 m. (livello marino) e i 1658 m. del Monte Falco. Il 29% della sua superficie appartiene alla pianura (0-100 m.); il 43% alla collina (100-600) ed il 27% alla montagna (oltre 600 m.).

La popolazione

Al 1° gennaio 2023 la popolazione della Provincia di Forlì-Cesena è risultata pari a 393.234 abitanti, in leggera contrazione rispetto al 2020. Analizzando i dati dell'evoluzione della popolazione residente nella Regione Emilia-Romagna e nelle diverse Province dal 2011 al 2023, la popolazione residente nella Provincia di Forlì-Cesena è in contrazione (-1,28). Nell'area vasta romagnola l'unica provincia a crescere nel medio periodo è Rimini (+2,82).

*Popolazione residente nelle province dell'Emilia-Romagna (2011, 2020 e 2023).
Dati assoluti e variazioni percentuali*

	2011	2020	2023	Var 2020-2023	Var 2011-2023
Bologna	998.931	1.018.542	1.018.731	0.02%	1.98%
Ferrara	359.686	343.165	341.213	-0.57%	-5.14%
Forlì-Cesena	398.332	394.028	393.234	-0.20%	-1.28%
Modena	705.164	706.468	706.892	0.06%	0.25%
Parma	445.283	453.524	454.635	0.24%	2.10%
Piacenza	291.302	285.701	286.352	0.23%	-1.70%
Ravenna	394.464	388.438	388.702	0.07%	-1.46%
Reggio Emilia	534.014	530.352	528.834	-0.29%	-0.97%
Rimini	332.070	339.648	341.437	0.53%	2.82%

Elaborazioni su dati ISTAT

*Popolazione residente nei Comuni della Provincia di Forlì-Cesena.
Variazione tendenziale 2020-2023 e di lungo periodo 2013-20123*

Comuni	Popolazione (1 gennaio 2023)	Var. popolazione % 2013-2023	Var. popolazione % 2020-2023
Bagno di Romagna	5630	-7.78%	-0.35%
Bertinoro	11065	-1.34%	0.22%
Borghi	2895	1.22%	-0.45%
Castrocaro Terme e Terra del Sole	6342	-2.54%	0.92%
Cesena	96638	-0.51%	-0.50%
Cesenatico	25987	0.12%	-0.22%
Civitella di Romagna	3655	-3.26%	-1.51%
Dovadola	1584	-4.75%	-0.13%
Forlì	117121	-1.04%	-0.32%
Forlimpopoli	13115	-0.85%	-0.51%
Galeata	2466	-3.10%	1.73%
Gambettola	10732	1.70%	0.03%
Gatteo	9333	2.18%	0.40%
Longiano	7240	1.97%	0.07%
Meldola	9943	-2.48%	-0.34%
Mercato Saraceno	6842	-2.31%	-0.03%
Modigliana	4320	-8.01%	-1.30%
Montiano	1722	1.89%	-0.17%
Portico e San Benedetto	724	-6.82%	-3.08%
Predappio	6343	-2.20%	1.88%
Premilcuore	698	-13.51%	-3.19%
Rocca San Casciano	1806	-8.79%	2.15%
Roncofreddo	3434	1.30%	0.50%
San Mauro Pascoli	12247	5.48%	0.60%
Santa Sofia	4055	-3.45%	-0.15%
Sarsina	3330	-6.49%	-0.06%
Savignano sul Rubicone	17935	-0.06%	0.15%
Sogliano al Rubicone	3132	-3.30%	-0.29%
Tredozio	1117	-11.70%	-2.19%
Verghereto	1783	-7.90%	1.13%
	393.234	-2.88%	-0.17%

Elaborazioni Antares su dati ISTAT

La densità demografica, relativa all'intera Provincia, è pari a 165 abitanti per km quadrato. Il comprensorio cesenate è quello più densamente popolato: 186 abitanti per km quadrato, a fronte dei 147 di quello forlivese. Nel comprensorio cesenate risiede il 53% degli abitanti del territorio provinciale, il 47% risiede invece nel comprensorio forlivese. Le famiglie residenti in Provincia al 1/1/2023 sono 174.761⁹.

La struttura demografica della provincia dal 2014 al 2023 presenta un serio aumento del carico della popolazione anziana rispetto a quella giovane ed attiva. Il dato di peggioramento del carico demografico e sociale interessa tutte le ripartizioni del territorio e non è più pertanto confinato alle sole aree periferiche. Da questi dati emerge che l'inverno

⁹ Dall'edizione precedente è introdotta una serie storica sul numero di famiglie ricostruita su base ISTAT.

demografico” interessa già i comuni capoluogo e quelli di cintura e esige risposte di welfare su tutto il territorio provinciale.

INDICE DI VECCHIAIA (over 64/ pop 0-14)*100

	Pop anziana 2014	Pop 0-14 2014	Indice vecchiaia 2014	Pop anziana 2023	Pop 0-14 2023	Indice vecchiaia 2023	Variazione 2023/2014	tendenza
Comuni Polo (FC)	52.369	28.373	184.6	54.952	25.565	215.0	30.4	Aumento
Comuni Cintura (FC)	24.130	17.425	138.5	27.262	15.587	174.9	36.4	Aumento
Comuni Intermedi (FC)	11.381	6.503	175.0	12.333	5.698	216.4	41.4	Aumento
Comuni Periferici (FC)	3.696	1.649	224.1	3.774	1.413	267.1	43.0	Aumento
Provincia FC	91.576	53.950	169.7	98.321	48.263	203.7	34.0	Aumento
Romagna	260.093	152.006	171.1	279.958	135.572	206.5	35.4	Aumento
EMILIA ROMAGNA	1.032.128	601.792	171.5	1.091.273	547.314	199.4	27.9	Aumento

INDICE DI DIPENDENZA TOTALE [(pop 014 + pop Over 64)/ (pop 15-64)]*100

	Pop 0-14 + over 64 anni 2014	Pop 15-64 anni 2014	Indice dip. Totale 2014	Pop 0-14 + over 64 2023	Pop 15-64 2023	Indice dip. Totale 2023	Variazione 2023/2014	tendenza
Comuni Polo (FC)	80.742	134.737	59.9	80.517	133.242	60.4	0.5	Aumento
Comuni Cintura (FC)	41.555	77.074	53.9	42.849	76.470	56.0	2.1	Aumento
Comuni Intermedi (FC)	17.884	31.090	57.5	18.031	29.235	61.7	4.2	Aumento
Comuni Periferici (FC)	5.345	8.480	63.0	5.187	7.703	67.3	4.3	Aumento
Provincia FC	145.526	251.381	57.9	146.584	246.650	59.4	1.5	Aumento
Romagna	412.099	713.025	57.8	415.530	705.453	58.9	1.1	Aumento
EMILIA ROMAGNA	1.633.920	2.818.862	58.0	1.638.587	2.819.053	58.1	0.2	Aumento

La dinamica demografica tra poli urbani e aree interne

L'82% della popolazione provinciale risiede in comuni di pianura. I comuni montani della provincia rappresentano il 3% della popolazione provinciale ed hanno perso l'1,3% della propria popolazione dal 2019 al 2020, segnalando il dato di maggior scostamento demografico in provincia.

Popolazione 2023 per ambito funzionale

	popolazione	% sul totale provinciale	Variazione rispetto al 2020
pianura	321.413	81.69%	-0.25%
montagna	12.890	3.31%	-0.40%
collina	58.931	14.99%	-0.25%

Elaborazioni Antares su dati ISTAT

La tradizionale ripartizione per ambiti altimetrici tradisce l'aspetto oggi cruciale per comprendere la maggiore o minore vulnerabilità degli ambiti territoriali. Se si introduce la

ripartizione funzionale della metodologia delle Aree Interne¹⁰ la lettura dell'andamento demografico consegna una prevalente concentrazione demografica nei comuni con caratteristiche di poli urbani o di cintura, ma anche una inequivocabile crisi demografica dei comuni periferici della provincia che dal 2011 hanno perduto l'8% dei residenti.

Variazione Popolazione per ambito funzionale nel lungo periodo

	Popolazione (1 gennaio 2023)	% sul totale provinciale	Variazione media 2011-2023
AREE INTERNE	60.156	15.22%	-0.10%
<i>Intermedio</i>	<i>47.266</i>	<i>11.93%</i>	<i>-4.83%</i>
<i>Periferico</i>	<i>12.890</i>	<i>3.27%</i>	<i>-7.60%</i>
CENTRI	333.078	84.70%	-0.18%
<i>Polo</i>	<i>213.759</i>	<i>54.18%</i>	<i>-1.24%</i>
<i>Cintura</i>	<i>119.319</i>	<i>30.15%</i>	<i>0.89%</i>

Elaborazioni Antares su dati SNAI e ISTAT

La popolazione straniera

I cittadini stranieri residenti nella Provincia di Forlì-Cesena al 1° gennaio 2021 sono 44.818, in leggera contrazione rispetto al 2020 (-0,12%). L'incidenza media degli stranieri sul totale dei residenti resta all'11%. Si conferma la maggior presenza straniera in alcuni comuni del comprensorio forlivese: la media nel comprensorio è 11,77% (a Galeata si registra la punta massima del 20,64%, seguito da Portico S. Benedetto (17%) e Premilcuore (14%); nel cesenate la media è di 10,29% (Savignano sul Rubicone ha la quota più alta, 17%, seguito da Gambettola, 14%).

Popolazione straniera residente e variazioni

	Popolazione straniera 2020	Popolazione straniera 2022	Variazione 2020-2023
Bagno di Romagna	357	376	5.32%
Bertinoro	817	814	-0.37%
Borghi	251	253	0.80%
Castrocaro Terme e Terra del Sole	623	664	6.58%
Cesena	9776	9668	-1.10%
Cesenatico	2231	2147	-3.77%
Civitella di Romagna	596	541	-9.23%
Dovadola	195	199	2.05%
Forlì	15032	15379	2.31%
Forlimpopoli	1308	1242	-5.05%

¹⁰ Il programma della Strategia Nazionale delle Aree Interne (SNAI) è attivo dal 2014 e parte da una metodologia di classificazione dei comuni sulla base della minore o maggiore distanza da servizi educativi e logistici.

Qui per un riepilogo dei criteri metodologici:

<https://www.agenziacoesione.gov.it/strategia-nazionale-aree-interne/open-aree-interne/>



Galeata	479	509	6.26%
Gambettola	1604	1556	-2.99%
Gatteo	1061	944	-11.03%
Longiano	550	534	-2.91%
Meldola	1342	1280	-4.62%
Mercato Saraceno	758	757	-0.13%
Modigliana	385	408	5.97%
Montiano	152	143	-5.92%
Portico e San Benedetto	120	122	1.67%
Predappio	702	764	8.83%
Premilcuore	102	96	-5.88%
Rocca San Casciano	99	138	39.39%
Roncofreddo	375	377	0.53%
San Mauro Pascoli	1560	1545	-0.96%
Santa Sofia	519	539	3.85%
Sarsina	309	351	13.59%
Savignano sul Rubicone	3082	3005	-2.50%
Sogliano al Rubicone	276	251	-9.06%
Tredozio	71	74	4.23%
Verghereto	138	141	2.17%

Le scuole secondarie, gli iscritti e le politiche regionali per le scuole

La popolazione in età scolastica (istruzione secondaria superiore, 15-19 anni) è il 5% della popolazione complessiva. Si concentra prevalentemente nei poli urbani (54%). Nei poli questa coorte di età rappresenta in totale il 2.58% dell'intera popolazione provinciale. Nei comuni periferici risiede appena lo 0,14% della coorte di età tra 15 e 19 anni. La popolazione in età scolastica è rimasta pressoché invariata dal 2020.

Popolazione 16-19 anni in provincia per ripartizione funzionale dei comuni

	% sul totale popolazione provinciale	% sul totale popolazione 15-19	Var. % 2020-2023
A - Polo	2.58%	53.93%	0.01%
C - Cintura	1.50%	31.36%	0.02%
D - Intermedio	0.56%	11.72%	0.05%
E - Periferico	0.14%	3.00%	0.22%

Elaborazioni Antares su dati ISTAT

Nell'anno scolastico 2021-2022 risultano iscritti complessivamente 19.985 studenti al ciclo di istruzione secondaria superiore e 4.557 studenti alle prime classi delle scuole superiori di Forlì-Cesena. La composizione per indirizzo di studio vede i licei rappresentare il 43% del totale degli studenti del primo anno e gli istituti tecnici professionali il 57%. Nell'ultimo anno



la quota di iscrizioni ai licei e negli Istituti tecnici al primo anno è cresciuta in provincia dell'8%; negli Istituti professionali del 6%.

Anno scolastico 2021-2022

Iscrizioni per tipo di scuola secondaria. Scuola Sec. di II grado per tipologia di indirizzi: licei, professionali, tecnici e per anno di iscrizione (classi e alunni)

SCUOLA SECONDARIA DI SECONDO GRADO - NUMERO ALUNNI E CLASSI PER COMUNE E ISTITUTO ANNO SCOLASTICO 2021/2022 - PROVINCIA FORLÌ-CESENA													
Fonte: Ufficio Scolastico Regionale per l'Emilia Romagna, Ufficio VII - Ambito Territoriale di Forlì-Cesena e Rimini													
AS 21/22													
Comune	Istituti	Totale		I anno		II anno		III anno		IV anno		V anno	
		Alunni	Classi	Alunni	Classi	Alunni	Classi	Alunni	Classi	Alunni	Classi	Alunni	Classi
Bagno di Romagna		109	5	19	1	27	1	23	1	20	1	20	1
	LICEO SCIENTIFICO	109	5	19	1	27	1	23	1	20	1	20	1
Cesena		8.881	364	2.102	80	1.832	70	1.746	70	1.617	72	1.584	72
	LICEO CLASSICO	364	15	84	3	85	3	65	3	62	3	68	3
	LICEO LINGUISTICO	885	36	190	7	182	7	161	7	173	7	179	8
	LICEO SCIENTIFICO	1.614	67	363	14	328	13	335	13	300	15	288	12
	LICEO DELLE SCIENZE UMANE	1.073	42	265	10	236	9	208	8	161	6	203	9
	IST PROF INDUSTRIA E ARTIGIANATO	535	24	143	6	87	4	121	5	104	5	80	4
	IST PROF PER I SERVIZI COMMERCIALI	972	37	201	7	236	8	194	7	179	7	162	8
	IST PROF PER I SERVIZI SOCIOSANITARI	323	13	54	2	56	2	54	2	93	4	66	3
	IST PROF PER I SERVIZI CULTURALI	95	4	47	2	24	1	24	1	0	0	0	0
	ISTITUTO TECNICO AGRARIO	1.055	46	251	10	219	8	208	9	187	9	190	10
	ISTITUTO TECNICO COMMERCIALE	997	42	209	8	214	8	194	8	182	9	198	9
	ISTITUTO TECNICO INDUSTRIALE	968	38	295	11	165	7	182	7	176	7	150	6
Cesenatico		1.011	44	191	7	255	10	198	9	183	9	184	9
	LICEO SCIENTIFICO	295	13	60	2	67	3	61	3	60	3	47	2
	LICEO DELLE SCIENZE UMANE	279	12	74	3	57	2	50	2	37	2	61	3
	STITUTO TECNICO COMMERCIALE	437	19	57	2	131	5	87	4	86	4	76	4
Forlì		7.808	334	1.738	67	1.630	66	1.626	71	1.401	62	1.413	68
	LICEO CLASSICO	189	9	36	2	23	1	49	2	45	2	36	2
	LICEO LINGUISTICO	441	18	78	3	76	3	94	4	97	4	96	4
	LICEO SCIENTIFICO	1.553	60	332	12	355	13	274	11	281	11	311	13
	LICEO DELLE SCIENZE UMANE	550	24	136	5	89	4	120	5	103	5	102	5
	LICEO ARTISTICO	744	39	196	8	138	6	152	9	129	7	129	9
	LICEO MUSICALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	IST PROF AGRICOLTURA	50	2	26	1	24	1	0	0	0	0	0	0
	IST PROF PER I SERVIZI COMMERCIALI	299	14	71	3	59	3	67	3	43	2	59	3
	IST PROF PER I SERVIZI SOCIOSANITARI	284	13	44	2	48	2	54	2	72	3	66	4
	ISTITUTO TECNICO AERONAUTICO	681	29	160	6	143	6	153	7	123	6	102	4
	ISTITUTO TECNICO COMMERCIALE	1.104	42	227	8	271	10	231	8	190	8	185	8
	ISTITUTO TECNICO INDUSTRIALE	1.104	48	240	9	229	9	248	12	187	8	200	10
	ISTITUTO TECNICO PER ATTIVITA' SOCIALI	809	36	192	8	175	8	184	8	131	6	127	6
Forlimpopoli		946	46	232	11	213	10	157	8	190	9	154	8
	LICEO DELLE SCIENZE UMANE	158	8	39	2	48	2	37	2	21	1	13	1
	IST PROF PER I SERVIZI ALBERGHIERI E RISTORAZIONE	788	38	193	9	165	8	120	6	169	8	141	7
Galeata		124	5	32	1	23	1	25	1	27	1	17	1
	IST PROF INDUSTRIA E ARTIGIANATO	124	5	32	1	23	1	25	1	27	1	17	1
Sarsina		48	2	22	1	26	1	0	0	0	0	0	0
	ISTITUTO TECNICO INDUSTRIALE	48	2	22	1	26	1	0	0	0	0	0	0
Savignano sul Rubicone		1.058	45	221	9	221	9	234	9	187	9	195	9
	LICEO SCIENTIFICO	421	18	89	4	100	4	106	4	65	3	61	3
	IST PROF INDUSTRIA E ARTIGIANATO	268	12	52	2	51	2	48	2	58	3	59	3
	ISTITUTO TECNICO INDUSTRIALE	369	15	80	3	70	3	80	3	64	3	75	3
TOTALE		19.985	845	4.557	177	4.227	168	4.009	169	3.625	163	3.567	168

Fonte: Ufficio scolastico regionale

Un tema di primaria importanza è quello della riqualificazione del patrimonio edilizio scolastico, in molti casi piuttosto "datato" e carente in termini di capacità rispetto al crescente numero di studenti. Servirebbe una gestione condivisa degli spazi tra più istituti scolastici, per agevolare la rotazione delle classi (concetto totalmente diverso da quello attuale che consiste nell'individuare un'aula per ogni classe) e che aiuterebbe a recuperare un maggior numero di spazi. Il tema della razionalizzazione e della sicurezza degli spazi scolastici si unisce ad una più generale considerazione su come cambiano gli spazi di docenza per le nuove forme di apprendimento e su come gli spazi stessi diventino cruciali per la trasmissione di nuove conoscenze. Dopo la pandemia, a livello provinciale, la problematica rappresentata dalla carenza di spazi è stata affrontata attraverso la costituzione di un tavolo operativo, coordinato dai Consiglieri delegati in materia scolastica, al quale hanno partecipato i Sindaci e gli Assessori dei comuni della Provincia, il Provveditore provinciale, il Dirigente del Servizio Tecnico di riferimento della Provincia ed i dirigenti scolastici. A fine 2020 si è insediato anche in Regione un "Tavolo interistituzionale per la scuola aperta" quale luogo di confronto continuo tra Regione, Ufficio scolastico regionale dell'Emilia-Romagna, le Province e la Città

Metropolitana di Bologna. Sono stati successivamente creati 4 gruppi di lavoro (Gruppo 1 - Architettura terzo educatore Obiettivi: Ripensare gli spazi della scuola; Gruppo 2. Spazio per l'apprendimento - Spazio per l'educazione Obiettivi: Mappare il patrimonio di edilizia scolastica e il relativo fabbisogno di intervento a partire dall'anagrafe dell'edilizia scolastica; Gruppo 3. Programmazione scolastica, orientamento e arricchimento offerta formativa; Gruppo 4. Dati e scenari a supporto delle decisioni). Sarà importante nel corso del 2023 e 2024 continuare a monitorare gli sviluppi del Tavolo interistituzionale, soprattutto in una fase di programmazione di nuove risorse per l'edilizia scolastica, già confluite nell'ambito dei finanziamenti PNRR.

Le strade provinciali

Le strade provinciali nella provincia di Forlì-Cesena rappresentano una rete viaria di circa 1.028 Km. Nella tabella di seguito sono riportate con la loro denominazione, con il comprensorio di pertinenza e con indicazione della lunghezza chilometrica.

SP	Denominazione strada	Comprensorio	Sviluppo
1	Villafranca	FORLI'	10+547
2	di Cervia	FORLI'	10+608
3	del Rabbi	FORLI'	51+075
4	del Bidente	FORLI'	62+664
5	Santa Croce	FORLI'	6+693
7	Cervese	CESENA	4+312
8	Cesenatico	CESENA	5+012
9	Cesena Sogliano	CESENA	18+893
10	Cagnona	CESENA	8+628
11	Sogliano	CESENA	32+735
12	Barbotto	CESENA	4+746
13	Uso	CESENA	11+353
19	Marradese	FORLI'	6+048
20	Tramazzo Marzeno	FORLI'	16+074
21	Trebbio	FORLI'	12+885
22	Busca	FORLI'	12+977
23	Centoforche	FORLI'	10+324
24	Forche	FORLI'	5+667
25	Valbura	FORLI'	11+754
26	Carnaio	CESENA	15+730
27	Villagrappa	FORLI'	5+757
28	Fanante	CESENA	4+560
29	Borello Ranchio	CESENA	14+382
30	Sogliano Siepi	CESENA	9+585
33	Gatteo	CESENA	10+275
34	Tredozio Lutirano	FORLI'	2+505



37	Forlimpopoli Para	FORLI'	6+528
38	Balze	CESENA	7+617
39	Cellaimo	FORLI'	4+346
40	Badia S. Paola	CESENA	11+060
43	Alfero	CESENA	25+830
46	Martorano	CESENA	5+531
47	Predappio Rocca San Casciano	FORLI'	20+325
48	Teodorano	FORLI'	17+627
51	Diegaro S.Vittore	CESENA	6+448
52	Villafranca San Giorgio	FORLI'	7+673
53	Mercato Linaro	CESENA	14+750
54	Baccanello	FORLI'	8+821
55	San Benedetto Marradi	FORLI'	8+127
56	Vecchiazano	FORLI'	4+921
57	Castrocaro San Lorenzo	FORLI'	5+100
60	Forlimpopoli Carpinello	FORLI'	4+526
61	Fondi	FORLI'	2+564
62	Gambettola	CESENA	3+620
63	Montilgallo	CESENA	4+157
65	Cesena Bertinoro	FORLI'	12+027
66	Casale	FORLI'	5+172
67	Pratieghi	CESENA	3+606
68	Voltre	CESENA	15+199
70	Ruffio	CESENA	13+394
71	Malmissole	FORLI'	8+087
72	Monda	FORLI'	4+768
74	Cesena Sorrivoli	CESENA	8+633
75	Monteleone	CESENA	20+600
76	Civorio	FORLI'	15+558
77	Spinello	FORLI'	6+686
78	S. Matteo	CESENA	13+484
79	Riopetra	CESENA	6+400
81	Trebbio San Savino	FORLI'	7+873
83	Polenta	FORLI'	7+647
85	Fondovalle Rubicone	CESENA	11+650
86	Tramazzo	FORLI'	14+681
88	Alto Uso	CESENA	12+605
89	San Mauro Castellabate	CESENA	2+341
90	Cesena Gambettola	CESENA	3+198
92	Rio Salto	CESENA	1+876



93	La Radice	CESENA	7+230
94	Castagno	FORLI'	4+831
95	Ranchio Civorio	FORLI'	5+060
96	Spinello Passo del Carnaio	CESENA	5+808
97	Staggi	CESENA	6+396
98	Canale di Bonifica	CESENA	3+780
99	Meldola Fratta	FORLI'	4+025
100	Maestrina	FORLI'	1+467
101	S. Demetrio	CESENA	7+870
102	Giaggiolo Pian di Spino	FORLI'	5+308
103	Rivarossa Medrina	CESENA	6+786
104	Dovadola Monte Colombo	FORLI'	10+478
106	S. Andrea	FORLI'	6+114
108	Rigossa	CESENA	4+908
112	Isola Biserno Ridracoli	CESENA	8+715
113	Selvapiana	CESENA	6+060
115	Montiano	CESENA	4+729
116	Tessello	CESENA	8+118
117	Musano	CESENA	3+712
122	Montenovo-Montiano	CESENA	3+165
123	Ponte Pietra Sala	CESENA	7+697
124	Dell'Eremo	CESENA	1+932
125	Grisignano Rocca delle Caminate	FORLI'	7+952
126	Predappio Rocca delle Caminate Meldola	FORLI'	9+991
127	Civorio Spinello	FORLI'	9+776
128	Tezzo	CESENA	10+700
129	Modigliana Rocca San Casciano	FORLI'	18+803
130	Casteldelci	CESENA	8+560
134	Via Piana	CESENA	8+800
135	Tavollicci	CESENA	20+970
137	Tiberina	CESENA	16+207
138	Savio	CESENA	3+688
139	Montepetra	CESENA	5+980
140	Diegaro S. Egidio	CESENA	8+487
142	Mandrioli	CESENA	10+770
11bis	Cornacchiara	CESENA	2+900
13bis	Prolungamento Uso	CESENA	4+489
14bis	Bretella Masrola	CESENA	1+663
27bis	Braldo	FORLI'	2+769
33ter	Prolungamento Gatteo	CESENA	6+496



37bis	Diramazione Fratta	FORLI'	3+040
38bis	Balze Capanne	CESENA	0+877
54bis	diramazione Baccanello	FORLI'	1+114
54ter	diramazione Baccanello	FORLI'	2+548
54quater	diramazione Baccanello	FORLI'	0+293
60bis	prol. Forlimpopoli Carpinello	FORLI'	2+805
7bis	Bretella gronda	CESENA	3+550
9bis	Circonvallazione Montiano	CESENA	0+345
		Totale sviluppo	1028+607



2. Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione

2.1) Valore pubblico

Questa Amministrazione ha come obiettivo istituzionale la creazione di Valore pubblico. A questo fine gestisce in modo razionale le risorse economiche e umane a disposizione e valorizza il proprio patrimonio in modo funzionale a sostenere la crescita del territorio e perciò l'incremento del livello complessivo di benessere economico, sociale ma anche ambientale dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders di riferimento.

Il P.I.A.O. della Provincia di Forlì-Cesena si inserisce in una fase cruciale di progressivo superamento della Legge 56/2014 (Legge Delrio) che ha trasformato le Province in enti territoriali di area vasta con funzioni di governance territoriale e capacità finanziarie molto ridotte e la ripresa, in previsione di una necessaria azione di programmazione integrata a livello provinciale negli anni della ripresa post-pandemica, del ruolo di coordinamento a livello di Enti locali anche in relazione alle missioni e delle risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza nella consapevolezza dell'avvio di un ulteriore importante strumento di pianificazione (il Piano Territoriale di Area Vasta) che sancirà importanti traiettorie di sviluppo sostenibile a livello di comuni e di territorio della provincia.















Un Piano integrato di attività e organizzazione chiaro e sostenibile, appropriato ad una cultura organizzativa ancora in evoluzione, in linea rispetto alle traiettorie di sviluppo del territorio definite dalle norme e dalle Linee programmatiche di mandato del Presidente ed in raccordo con gli indicatori BES relativi alla provincia di Forlì-Cesena che fotografano l'allineamento o lo scostamento del territorio rispetto agli obiettivi dell'Agenda ONU 2030, costituisce uno strumento utile a *definire una gestione delle risorse dell'ente funzionale a sostenere la crescita del territorio e a generare un processo virtuoso finalizzato ad una crescente fiducia del cittadino, a promuovere la cultura del risultato come orientamento a generare valore aggiunto perché finalizzato a realizzare un programma e a migliorare, in termini di outcome, i servizi provinciali.*

Il Ciclo della Performance, Il Piano triennale di Prevenzione della corruzione, gli obblighi di Trasparenza, l'organizzazione della struttura organizzativa e del lavoro nonché la programmazione del personale concorrono alla creazione di "valore pubblico", considerato come traguardo dinamico dell'azione amministrativa. I documenti allegati presentano, perciò, una serie di "connessioni" reciproche dei quali si intende potenziare la sinergia al fine di creare, grazie ad essi, un circolo virtuoso gestionale che si autoalimenti per superare la cultura dell'adempimento e cogliere al meglio le potenzialità di "reputation building".

Si intende, pertanto, con questo Piano, non solo organizzare in modo efficace le attività e le risorse necessarie a raggiungere gli obiettivi sociali e a promuovere, nell'ambito delle sue funzioni, lo sviluppo economico e civile della comunità provinciale, ma anche gettare le basi per la preparazione ad una nuova sfida programmatica che richiederà sempre più un raccordo operativo tra gli strumenti di programmazione, anche economici-finanziari, dell'ente e l'agenda di sviluppo del territorio.

Per definire il perimetro di azione della Provincia di Forlì-Cesena si riporta la Tabella riassuntiva degli obiettivi definiti nella **Nota di aggiornamento al Documento unico di programmazione (DUP) 2024-2026, approvata con Deliberazione CP n. 33 del 20/12/2023**, classificati per linee programmatiche di mandato, da cui discendono le attività previste nel Piano dettagliato degli obiettivi (PDO), riportato nella presente sottosezione al paragrafo 2.2.1 ed esplicitato nell'**allegato A1 al PIAO**.

Schema riepilogativo degli obiettivi classificati per Linee Programmatiche di Mandato

LINEA PROGRAMMATICA		OBIETTIVO STRATEGICO		Obiettivo Agenda 2030	Missione PNRR	OBIETTIVO OPERATIVO	
LINEA PROGRAMMATICA 1	Sinergia e cooperazione tra Enti <i>(Progettare la nuova provincia)</i>	21_OBSTR_01_02_01	Progettare e costruire la nuova Provincia	 		21_OBOPE_01_02_01_01	Modernizzazione ed efficientamento della macchina amministrativa anche attraverso nuove modalità di gestione dei servizi
						21_OBOPE_01_02_01_02	Aggiornamento delle competenze professionali
						21_OBOPE_01_02_01_03	La sfida del riordino istituzionale a livello locale, per uno sviluppo strategico partecipato dell'area vasta Romagna
		21_OBSTR_01_03_01	Ottimizzazione delle risorse finanziarie			21_OBOPE_01_03_01_01	Gestione oculata delle risorse finanziarie e delle partecipazioni societarie
		21_OBSTR_01_05_01	Valorizzazione del patrimonio edilizio		MISSIONE 2: Rivoluzione verde e transizione ecologica M2C3: Efficienza energetica e riqualificazione degli edifici	21_OBOPE_01_05_01_01	Gestione efficace del patrimonio immobiliare e misure per la sua valorizzazione
		21_OBSTR_01_11_01	Promuovere la legalità e la trasparenza			21_OBOPE_01_11_01_01	Consolidare gli strumenti a tutela della legalità e della trasparenza
21_OBSTR_01_01_01	Promuovere le pari opportunità di genere			21_OBOPE_01_01_01_01	Interventi per la promozione della trasversalità delle politiche di pari opportunità		
LINEA PROGRAMMATICA 2	Strade <i>(Viabilità e infrastrutture di comunità)</i>	21_OBSTR_10_05_01	La sicurezza nella mobilità delle infrastrutture viarie			21_OBOPE_10_05_01_01	Attuazione del programma finanziato dal DM 225/2021 per la messa in sicurezza di ponti e viadotti
		21_OBSTR_10_04_01	Sostegno del trasporto pubblico locale e del trasporto privato			21_OBOPE_10_05_01_02	Potenziamento delle modalità organizzative per la gestione integrata delle funzioni relative alla manutenzione stradale (SGS)
		21_OBSTR_09_02_01	Interventi della Polizia Provinciale per il presidio e la sicurezza del territorio	 		21_OBOPE_10_05_01_03	Sviluppo della viabilità alternativa alla via Emilia
						21_OBOPE_10_04_01_01	Sviluppo del sistema trasportistico e semplificazione delle attività amministrative in materia di Trasporto Privato
LINEA PROGRAMMATICA 3	Scuole <i>(Sistema scolastico adeguato che guarda al futuro)</i>	21_OBSTR_01_05_02	Fruibilità, funzionalità ed adeguatezza degli edifici scolastici	 	MISSIONE 2: Rivoluzione verde e transizione ecologica M2C3: Efficienza energetica e riqualificazione degli edifici MISSIONE 4: Istruzione e ricerca M4C1: Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle università	21_OBOPE_01_05_02_01	Realizzazione di nuove soluzioni logistiche idonee per soddisfare il fabbisogno di spazi degli istituti scolastici
		21_OBSTR_04_01_01	Programmazione della rete scolastica e dell'offerta educativa				MISSIONE 4: Istruzione e ricerca M4C1: Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle università
				21_OBOPE_04_01_01_01	Supportare la qualificazione e il miglioramento del sistema integrato dei servizi educativi per l'infanzia		
				21_OBOPE_04_02_01_01	Garantire il governo e la qualificazione del sistema provinciale di istruzione secondaria di secondo grado, valorizzando il ruolo della comunità territoriale		
		21_OBSTR_04_02_01	Programmazione della rete scolastica e dell'offerta educativa			21_OBOPE_04_02_01_02	Favorire il diritto allo studio, l'accesso e la frequenza scolastica, attraverso la messa in atto di interventi di diversa tipologia
21_OBSTR_12_02_01	Programmazione della rete scolastica e dell'offerta educativa	21_OBOPE_12_02_01_01	Supportare l'integrazione scolastica dei portatori di handicap				
LINEA PROGRAMMATICA 4	Sviluppo sostenibile del territorio <i>(Crescita armonica del territorio)</i>	21_OBSTR_08_01_01	Promuovere efficacemente lo sviluppo coerente, competitivo e sostenibile del territorio			21_OBOPE_08_01_01_01	Predisporre l'attuazione della nuova disciplina urbanistica regionale e l'elaborazione del nuovo PTAV
						21_OBOPE_08_01_01_02	Supporto alla formazione dei PUG comunali e promozione di forme di collaborazione nell'elaborazione e gestione di strumenti urbanistici intercomunali
						21_OBOPE_08_01_01_03	Elaborazione della Variante Generale al Piano infraregionale delle Attività Estrattive P.I.A.E.



2.1.1) Linee programmatiche di mandato 2021-2025


Linea programmatica	Descrizione
1 - SINERGIA E COOPERAZIONE TRA ENTI (Progettare la nuova provincia)	<p>Il ridisegno dell'assetto del governo locale compete in primo luogo allo Stato, ma anche le Regioni sono chiamate a svolgere un ruolo tutt'altro che secondario.</p> <p>La riforma del Testo Unico degli Enti Locali (TUEL), attesa ormai da anni, si è fermata a seguito della fine anticipata della legislatura.</p> <p>La Regione Emilia-Romagna contestualmente sta immaginando una ridefinizione delle funzioni che porterà ad una nuova legge regionale.</p> <p>All'interno di questa cornice istituzionale, in via di definizione, ripartiamo dal territorio pensando a nuove sinergie e strategie di cooperazione tra enti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - in un rapporto dialettico con le altre Province romagnole all'interno del Piano Strategico partecipato di Area Vasta Romagna (Romagna Next); - in coordinamento con le tre Unioni della Provincia di Forlì – Cesena e tutti i 30 comuni del territorio; - a fianco, con attenzione, a sostegno delle Aree Interne dell'Appennino Cesenate e Forlivese. <p>Strategica pertanto diventa la riorganizzazione dell'Ente Provincia attraverso un processo di modernizzazione ed efficientamento della macchina amministrativa.</p>
2 - STRADE (Viabilità e infrastrutture di comunità)	<p>Priorità assoluta è investire il più possibile sulla manutenzione delle nostre strade cercando di far fruttare al meglio tutti canali di finanziamento aperti a favore delle Province, perché la qualità della vita di un territorio passa anche dallo stato delle strade che percorrono ogni giorno i cittadini, per andare a scuola, per lavorare, anche semplicemente per passare il tempo libero e questo vale in particolar modo per i comuni collinari.</p> <p>1.015 sono i chilometri di strade di competenza provinciale.</p> <p>Sappiamo di dover recuperare ad un bisogno importante di messa in sicurezza di infrastrutture e strade del territorio. Abbiamo l'obiettivo, con un capillare programma di intervento, di recuperare i disagi ereditati da anni di mancati investimenti e finanziamenti, passando dal criterio dell'emergenza della pericolosità del transito e dell'intensità del traffico a quello delle priorità determinate dalla programmazione strutturale. Questo tipo di lavoro si può fare solo con un confronto e un dialogo costante con i Comuni.</p> <p>I ponti di competenza della Provincia sono 570: programiamo un'attenta opera di censimento, la determinazione delle priorità secondo lo stato di manutenzione e la portata del traffico e attraverso linee di finanziamento specifiche un'attività strutturata di intervento.</p>




3 - SCUOLE (Sistema scolastico adeguato che guarda al futuro)	<p>Mettere a sistema una rete di edifici scolastici adeguati, sicuri, contemporanei ed efficienti da un punto di vista energetico è una priorità assoluta: nelle scuole superiori della provincia crescono i cittadini di domani.</p> <p>Nei prossimi cinque anni la popolazione scolastica superiore non vedrà un calo demografico, un cambio di tendenza è previsto dall'anno scolastico 2027/28.</p> <p>In provincia gli studenti delle scuole superiori sono 20.000 e le scuole 18: dopo anni di sofferenza e mancati investimenti, abbiamo l'obiettivo di restituire ad ogni istituto scolastico spazi idonei, in termini di aule e palestre, anche grazie ai finanziamenti PNRR che cambieranno i luoghi dell'apprendimento e della conoscenza del nostro paese dai nidi all'università.</p> <p>La programmazione degli spazi scolastici va di pari passo con una puntuale programmazione dell'offerta formativa provinciale: dobbiamo rilanciare la regia della Provincia in una logica di coordinamento delle istituzioni scolastiche e dei comuni del territorio.</p>
4 - SVILUPPO SOSTENIBILE DEL TERRITORIO (Crescita armonica del territorio)	<p>La pianificazione territoriale "di coordinamento" (Area vasta) costituisce una tra le funzioni fondamentali mantenute in capo alle province in sede di riordino istituzionale e confermata dalla legge urbanistica regionale LR 24/2017: il ruolo della Provincia è supportare efficacemente lo sviluppo coerente, competitivo e sostenibile del territorio.</p> <p>L'impegno primario deve essere volto a dare attuazione ai principi della LR. 24/2017 predisponendo l'elaborazione del nuovo PTAV e supportando i Comuni nella definizione dei PUG comunali.</p> <p>Di fronte alla crisi climatica e ambientale e alla crescente fragilità del territorio, nonché ai recenti avvenimenti epidemiologici, che hanno evidenziato la necessità di un profondo ripensamento degli spazi urbani, la Provincia è chiamata, attraverso un'efficace cooperazione e concertazione interistituzionale, a definire una rinnovata Pianificazione Territoriale di Area Vasta (PTAV), con cui tracciare le linee guida per la pianificazione di insediamenti sostenibili, incrementando la resilienza del territorio, all'interno di un condiviso equilibrio di sviluppo sociale, economico, territoriale e di tutela e valorizzazione ambientale, favorendo il passaggio ai nuovi paradigmi di sviluppo sostenibile che sostanziano la nuova legge urbanistica (LR 24/2017), che si basa su un concetto di sviluppo articolato in: integrità dell'ecosistema, efficienza economica basata sull'utilizzo delle risorse rinnovabili, equità sociale intra e intergenerazionale e limitazione del consumo di suolo.</p> <p>In merito alla nuova stagione di approvazione dei PUG comunali la Provincia si conferma nel suo ruolo di coordinamento per un'applicazione diffusa ed omogenea dei principi di contenimento del consumo di suolo, di rigenerazione urbana, di miglioramento della qualità urbana e paesaggistica, come declinati all'art.1 della LR n. 24/2017.</p>

2.1.2) Obiettivi strategici

Linea programmatica di mandato 2021-2025	Riferimenti DUP 2023-2025	Obiettivo agenda 2030	Missione PNRR	Descrizione obiettivo
1 - SINERGIA E COOPERAZIONE TRA ENTI (Progettare la nuova provincia)	21_MISSIO_01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione 21_PROGR_01_02 - Segreteria generale 21_OBSTR_01_02_01 - Progettare e costruire la nuova Provincia	 		<p>Il processo di riordino istituzionale insieme ai consistenti tagli di bilancio e alla riduzione degli organici avvenuti negli ultimi 7 anni, ha restituito un ente fortemente indebolito e destrutturato, con criticità organizzative ancora più evidenti in vista delle sfide da affrontare per gestire al meglio le risorse provenienti dal PNRR.</p> <p>Il ridisegno dell'assetto del governo locale compete in primo luogo allo Stato, ma anche le Regioni sono chiamate a svolgere un ruolo tutt'altro che secondario. Sono in corso i lavori del Tavolo tecnico-politico istituito presso la Conferenza Stato-Città e Autonomie locali per la redazione di linee guida finalizzate all'avvio di un percorso di revisione organica della disciplina in materia di ordinamento delle province e delle città metropolitane, al superamento dell'obbligo di gestione associata delle funzioni e alla semplificazione degli oneri amministrativi e contabili a carico dei comuni, soprattutto di piccole dimensioni. Nel contempo è in atto il percorso di attuazione del regionalismo differenziato che vede in prima linea la Regione Emilia Romagna per la richiesta di <i>“ulteriori forme e condizioni particolari di autonomia”</i> rispetto allo Stato ai sensi dell'art. 116, comma 3, della Costituzione.</p> <p>Nell'ambito del processo riformatore in corso si prevede la valorizzazione del ruolo delle province attraverso il riconoscimento di ulteriori funzioni e una nuova configurazione degli organi di governo.</p> <p>In questi anni, contrassegnati da grave incertezza sul futuro delle province, da gravi difficoltà finanziarie e da una operatività limitata, stretta all'interno di divieti e vincoli imposti dalle leggi di stabilità, la struttura provinciale si è fortemente indebolita per effetto del concorso di diverse cause e principalmente:</p> <ul style="list-style-type: none"> – riduzione del personale e perdita di competenze professionali a seguito dei processi di mobilità e ricollocazione del personale presso altri enti; – impossibilità di investire sull'innovazione e sul miglioramento nella gestione dei servizi. <p>Se spetta sicuramente al livello statale e regionale la definizione del nuovo profilo delle province, il nostro Ente non può presentarsi impreparato di fronte alle nuove sfide che si prospettano con il PNRR.</p> <p>Occorre pensare alla progettazione della nuova Provincia, dando in primo luogo valore alla programmazione, anche in una logica di rete territoriale, in questi anni fortemente penalizzata dal contesto della riforma, dalle difficoltà finanziarie e dalla possibilità di adottare bilanci solo annuali.</p> <p>Si tratta di funzione strategica necessaria per la guida dell'Ente.</p>

				<p>Nell'ambito del disegno della nuova Provincia occorre impegnarsi su più fronti per:</p> <ul style="list-style-type: none"> - aggiornare i processi e le modalità di lavoro, investendo nella formazione e in nuovi strumenti e ausili tecnologici; - aggiornare la mappa delle competenze professionali di cui l'Ente ha bisogno in riferimento ai cambiamenti e alle innovazioni intervenuti in questi anni per effetto dell'evoluzione normativa e tecnologica; - orientare l'organizzazione verso funzioni non di gestione diretta ma di programmazione e controllo, salva la definizione di un nucleo di servizi da gestire con proprio personale; - semplificare e ridurre gli oneri burocratici per avvicinare i servizi ai cittadini e agli utenti che più direttamente entrano in contatto con la struttura provinciale; - promuovere la gestione unitaria a livello provinciale di funzioni e servizi, di competenza comunale, e valorizzare tutti gli spazi di collaborazione tra le province romagnole, in una prospettiva di semplificazione, specializzazione e miglioramento della qualità; - aumentare la trasparenza e la partecipazione del cittadino e delle imprese verso l'operato dell'Amministrazione, fornendo procedure semplificate e veloci nella ricerca di informazioni e accesso ai servizi erogati. <p>Occorre mettere in campo energie, idee e risorse con un approccio strutturato e metodologicamente appropriato, ricercando collaborazioni con enti e strutture qualificate che possano contribuire al perseguimento degli obiettivi.</p>
<p>1 - SINERGIA E COOPERAZIONE TRA ENTI (Progettare la nuova provincia)</p>	<p>21_MISSIO_01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione</p> <p>21_PROGR_01_03 - Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato</p> <p>21_OBSTR_01_03_01 - Ottimizzazione delle risorse finanziarie</p>			<p>Il bilancio provinciale negli ultimi anni è stato pesantemente condizionato dal consistente contributo che l'Ente versa allo Stato quale concorso al risanamento della finanza pubblica, come previsto dalla legge di stabilità 2015.</p> <p>Tale contributo si è sommato ai "tagli" previsti dal D.L. 66/2014 e dalle manovre precedenti, rendendo impossibile l'approvazione di un bilancio di parte corrente in pareggio finanziario senza ricorrere a manovre straordinarie come la rinegoziazione dei mutui Cassa depositi e prestiti e l'utilizzo di proventi da alienazioni patrimoniali e di avanzo di amministrazione per finanziare spese correnti.</p> <p>La disponibilità finanziaria, al netto di interventi straordinari, in relazione ai crescenti bisogni, resta comunque insufficiente a garantire una adeguata copertura delle spese relative alle funzioni fondamentali e per promuovere azioni di sviluppo e investimenti</p> <p>Nel quadro del processo di riforma delle province occorre assicurare la copertura finanziaria delle funzioni attribuite, in linea con i principi costituzionali.</p> <p>Attualmente le aliquote e le tariffe relative a tutti i tributi provinciali sono previste nella misura massima consentita dalla legge.</p> <p>A partire dall'esercizio 2001 è stata eliminata la COSAP sui passi carrai, il cui gettito nell'esercizio 2000 era stato pari a circa 380 mila euro. L'unica leva a disposizione dell'Ente potrebbe essere la reintroduzione del suddetto canone sui passi carrai.</p> <p>Nel contesto attuale l'obiettivo prioritario risulta essere quello di assicurare gli equilibri di</p>

				<p>bilancio con un monitoraggio attento e costante della gestione, perseguendo un utilizzo ottimale delle risorse disponibili, nel quadro di una attività finanziaria e contabile coerente con le finalità di trasparenza e chiarezza dei dati di bilancio, sia per gli utenti interni all'Ente sia per gli utenti esterni e i singoli cittadini.</p> <p>A tale proposito occorre sfruttare tutti i possibili margini di ulteriore risparmio per quanto riguarda le spese di funzionamento e in particolare per l'approvvigionamento di beni e servizi e le utenze, anche in considerazione dell'incremento del costo di energia elettrica e gas naturale.</p> <p>Ulteriori margini di manovra per reperire risorse per investimenti possono riguardare l'analisi di lavori pubblici già conclusi finanziati o cofinanziati con mutui, al fine di rilevare eventuali economie e decidere il "diverso utilizzo" delle stesse o, in alternativa, la riduzione del debito residuo.</p> <p>Occorre altresì attuare azioni per migliorare i processi e gli standard, in particolare per quanto riguarda i tempi di pagamento.</p> <p>Particolare attenzione riveste anche l'attività di gestione delle partecipazioni societarie, avendo riguardo alla razionalizzazione delle stesse e all'analisi dei relativi documenti di bilancio anche in rapporto con le attività di programmazione e controllo dell'Ente.</p>																
<p>1 - SINERGIA E COOPERAZIONE TRA ENTI (Progettare la nuova provincia)</p>	<p>21_MISSIO_01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione</p> <p>21_PROGR_01_05 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali</p> <p>21_OBSTR_01_05_01 - Valorizzazione del patrimonio edilizio</p>	 <p>MISSIONE 2: Rivoluzione verde e transizione ecologica</p> <p>M2C3: Efficienza energetica e riqualificazione degli edifici</p>		<p>Il patrimonio immobiliare della Provincia è costituito principalmente da sedi di uffici, edifici scolastici e da altri edifici di proprietà, alcuni dei quali utilizzati per fini istituzionali (patrimonio indisponibile) altri (patrimonio disponibile) non utilizzati, oppure dati in locazione o in concessione, nonché dal consistente demanio stradale, costituito da circa 1015 km di rete viaria, di cui fanno parte case cantoniere e magazzini per il deposito di attrezzature.</p> <p>La tabella che segue riporta una sintesi dei principali immobili della Provincia, distinti per tipologia.</p> <table border="1" data-bbox="1032 1018 2123 1425"> <thead> <tr> <th>TIPOLOGIA IMMOBILE</th> <th>CONSISTENZA</th> <th>DESTINAZIONE</th> <th>NOTE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>EDIFICI SCOLASTICI (di proprietà)</td> <td>14 edifici</td> <td>Utilizzati a fini istituzionali scolastici N. 1 edificio (ex ITF Saffi) inagibile</td> <td>Sono abbinate le palestre ad uso scolastico ed in concessione a società sportive. Sono presenti alloggi per i custodi</td> </tr> <tr> <td>UFFICI</td> <td>8 edifici</td> <td>Parzialmente utilizzati a fini istituzionali per le funzioni delegate a Regione. N. 2 immobili in locazione ad altri enti</td> <td></td> </tr> <tr> <td>CASERME CARABINIERI</td> <td>3 edifici</td> <td>In locazione all'Arma dei Carabinieri con canoni vincolati</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	TIPOLOGIA IMMOBILE	CONSISTENZA	DESTINAZIONE	NOTE	EDIFICI SCOLASTICI (di proprietà)	14 edifici	Utilizzati a fini istituzionali scolastici N. 1 edificio (ex ITF Saffi) inagibile	Sono abbinate le palestre ad uso scolastico ed in concessione a società sportive. Sono presenti alloggi per i custodi	UFFICI	8 edifici	Parzialmente utilizzati a fini istituzionali per le funzioni delegate a Regione. N. 2 immobili in locazione ad altri enti		CASERME CARABINIERI	3 edifici	In locazione all'Arma dei Carabinieri con canoni vincolati	
TIPOLOGIA IMMOBILE	CONSISTENZA	DESTINAZIONE	NOTE																	
EDIFICI SCOLASTICI (di proprietà)	14 edifici	Utilizzati a fini istituzionali scolastici N. 1 edificio (ex ITF Saffi) inagibile	Sono abbinate le palestre ad uso scolastico ed in concessione a società sportive. Sono presenti alloggi per i custodi																	
UFFICI	8 edifici	Parzialmente utilizzati a fini istituzionali per le funzioni delegate a Regione. N. 2 immobili in locazione ad altri enti																		
CASERME CARABINIERI	3 edifici	In locazione all'Arma dei Carabinieri con canoni vincolati																		



CASE CANTONIERE E MAGAZZINI VIABILITA'	14 edifici	Parzialmente utilizzati a fini istituzionali per la viabilità	Alcuni immobili sono inutilizzati ed inseriti nel piano alienazioni. Sono presenti ulteriori fabbricati di minori dimensioni non accatastati
APPARTAMENTI	10 appartamenti	Alcuni utilizzati dai custodi delle scuole, altri disponibili	Sono inseriti nel contesto di immobili a diversa destinazione
IMMOBILI ADIBITI A MUSEI	2 edifici Museo della Resistenza Museo Ca' Cornio	In concessione vincolata allo scopo	
RIFUGI APPENNINICI	2 edifici	In concessione	
ALTRA TIPOLOGIA	Campanile Gatteo Complesso Rocca delle Caminate Parco della Resistenza Ville Bagno a Ripoli	In concessione ed in parte inseriti nel piano alienazioni	
TERRENI AGRICOLI		Assegnati in concessione ed inseriti nel piano alienazioni	



Nella Sezione Operativa del DUP è inserito il Piano delle alienazioni e valorizzazioni immobiliari 2024/2026, che è stato redatto tenuto conto delle caratteristiche dei beni, non necessari all'esercizio delle funzioni istituzionali dell'Ente, in vista dell'acquisizione di risorse per il finanziamento di investimenti sulla viabilità ed edilizia scolastica.

Negli anni successivi alla riforma Delrio (Legge n.56 del 7 aprile 2014) l'azione della Provincia è stata orientata unicamente verso l'alienazione di quanto possibile, al fine di recuperare risorse, indispensabili per la gestione delle funzioni rimaste in capo all'Ente.

Per il futuro, nel quadro della ripresa dell'operatività ordinaria dell'Ente e di una programmazione pluriennale, è necessario un cambio di rotta che miri efficacemente verso il rinnovamento e la conservazione del patrimonio, valutando le scelte nell'ambito di un più ampio panorama di opportunità.




Occorre pertanto proseguire **l'approfondimento dell'esame** di dettaglio del patrimonio provinciale in vista dell'**analisi delle opportunità** e dell'individuazione della migliore forma di **valorizzazione del singolo bene**, che risulta possibile **alla luce delle dinamiche di mercato**.

Nell'ambito del patrimonio immobiliare provinciale dovranno essere individuati gli immobili dotati di potenzialità e interesse al fine di attrarre la partecipazione del capitale privato favorendo forme di partenariato per l'esecuzione di interventi di rifunzionalizzazione e riqualificazione, che vanno dalla ristrutturazione alla più semplice manutenzione straordinaria associata alla gestione dell'immobile, garantendo l'apprezzamento o il mantenimento del valore dell'immobile.

				<p>Al fine di un presidio più adeguato occorre attivare modalità organizzative che assicurino una gestione complessiva, coordinata e unitaria dei fabbricati, a prescindere dalla loro destinazione.</p> <p>Per quanto riguarda i restanti immobili inseriti nel Piano delle alienazioni si prevedono azioni mirate ad aumentare l'appetibilità nel mercato immobiliare ed aumentare la diffusione e pubblicizzazione dei bandi.</p>
<p>2 - SCUOLE (Sistema scolastico adeguato che guarda al futuro)</p>	<p>21_MISSIO_01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione</p> <p>21_PROGR_01_05 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali</p> <p>21_OBSTR_01_05_02 - Fruibilità, funzionalità ed adeguatezza degli edifici scolastici</p>	 	<p>MISSIONE 2: Rivoluzione verde e transizione ecologica</p> <p>M2C3: Efficienza energetica e riqualificazione degli edifici</p> <p>MISSIONE 4: Istruzione e Ricerca</p> <p>M4C1: Potenziamento dell'offerta educativa: dagli asili nido all'Università</p>	<p>Questo obiettivo rappresenta un asse strategico fondamentale per la Provincia, costituendo uno dei suoi più importanti ambiti funzionali a seguito del ridimensionamento subito successivamente alla "legge Delrio".</p> <p>Alla Provincia di Forlì-Cesena è demandata la responsabilità, in particolare grazie ai fondi PNRR, del mantenimento in efficienza degli edifici scolastici ospitanti gli istituti di istruzione secondaria di secondo grado, i cui ambienti risultano di importanza cruciale non solo per la fruibilità della didattica, ma altresì per lo sviluppo delle qualità umane che il sistema di istruzione intende trasmettere agli studenti.</p> <p>L'obiettivo della Provincia, negli ultimi anni, è sempre stato quello di mantenere in efficienza il patrimonio edilizio con le esigue risorse a disposizione, risorse che, a livello di investimento, tra il 2021 ed il 2023 sono state incrementate dai fondi provenienti dal PNRR: circa 16.000.000 euro destinati ad interventi di riqualificazione, adeguamenti sismici e quant'altro necessario per aumentare il livello di affidabilità ed efficienza dei fabbricati.</p> <p>Per quanto attiene i criteri posti alla base delle tipologie di interventi messe in atto si rilevano:</p> <p>a) <u>Gestione dell'affollamento degli edifici scolastici</u>: alcuni istituti scolastici hanno registrato negli ultimi anni un aumento esponenziale delle iscrizioni, e la questione della carenza di adeguati spazi disponibili è diventata ancora più incombente se si pensa alle misure rese necessarie per il contenimento dell'epidemia da Covid-19 che ha richiesto alla Provincia di reperire e/o mettere in sicurezza spazi aggiuntivi da dedicare alla didattica.</p> <p>Questa situazione di affollamento, fa emergere la necessità di programmare adeguatamente gli interventi per la realizzazione e/o il recupero degli edifici scolastici, anche in ambito dei finanziamenti disponibili, tra i quali spiccano quelli relativi - come detto- all'attuazione del PNRR, al fine di rendere gli edifici scolastici più accoglienti, più funzionali, più inclusivi, più efficienti dal punto di vista energetico e più sicuri.</p> <p>Gli obiettivi relativi a questo punto riguardano pertanto l'ampliamento di edifici scolastici esistenti ed il recupero di spazi inagibili da restituire alla didattica.</p> <p>b) <u>Recupero di edifici contenenti amianto</u>: nel corso dell'anno 2021, sono stati affidati i lavori di adeguamento sismico dell'edificio ad uso scolastico denominato "Ex Olivetti" di Forlì, edificio che risultava in stato di abbandono da circa 10 anni, a seguito di</p>



				<p>dichiarazione di inagibilità per la presenza di amianto. Sono stati consegnati i lavori per rimuovere l'amianto dall'edificio e per conseguire l'adeguamento sismico, al fine di restituire un edificio completamente nuovo alla didattica che possa ospitare circa 570 studenti, offrendo una risposta alle esigenze di spazi del territorio, attraverso il recupero e la rigenerazione di un fabbricato e relative pertinenze in un'area strategica - il quartiere razionalista - nel territorio di Forlì.</p> <p>Al termine di questi lavori tutti gli edifici di competenza della Provincia di Forlì-Cesena risulteranno bonificati dall'amianto.</p> <p>c) <u>Prevenzione incendi</u>: sono stati acquisiti tutti i Certificati Prevenzione Incendi delle scuole superiori del territorio Provinciale.</p> <p>d) <u>Manutenzione ordinaria degli edifici</u>: come per gli anni precedenti, la Provincia disporrà una parte delle risorse disponibili per l'effettuazione di manutenzione ordinaria, che possono riguardare lavorazioni sugli impianti, sulle parti edili, sui serramenti ... da eseguirsi negli edifici scolastici al fine di mantenerli in efficienza. A tal fine, la Provincia coordinerà gli operatori individuati ai sensi di legge, per risolvere tempestivamente qualsiasi problematica dovuta all'usura, all'azione degli agenti atmosferici, intasamento degli scarichi fognari, ecc..</p> <p>e) <u>Manutenzione straordinaria degli edifici</u>: una parte delle risorse a bilancio sarà destinata esclusivamente all'esecuzione di lavori di manutenzione straordinaria, fondamentali per mantenere fruibili gli edifici di competenza della Provincia che possono includere: lavori di modifica degli spazi, lavori di ammodernamento degli impianti, che, in considerazione della vetustà e della loro condizione necessiterebbero una completa riqualificazione; lavori di rifacimento coperture, ecc... Tali interventi necessitano di un'accurata programmazione, sia negli strumenti e nelle procedure da utilizzare per l'affidamento dei lavori, ma anche per l'aggiornamento dei dati e delle planimetrie degli edifici, andando a coinvolgere a pieno tutti gli ambiti dell'ufficio fabbricati e sicurezza aziendale, sia quello puramente tecnico sia quello amministrativo.</p> <p>f) <u>Adeguamento o miglioramento sismico degli edifici</u>: la Provincia ha eseguito, sulla maggior parte degli edifici, i controlli di vulnerabilità sismica. A seguito di tali controlli, alcuni edifici o porzioni di essi sono stati dichiarati inagibili e sottratti alla didattica. L'obiettivo dell'ente è recuperare, grazie anche ai fondi a disposizione in particolare quelli del PNRR, tali spazi: tutti gli appalti sono stati aggiudicati.</p> <p>g) <u>Gestione calore e raffrescamento degli edifici</u>: l'obiettivo specifico è garantire le condizioni migliori di riscaldamento degli edifici durante la stagione termica e mantenere in efficienza gli impianti di riscaldamento.</p>
--	--	--	--	---

				<p>La Provincia ha anche la titolarità delle utenze degli edifici di sua competenza e provvede al pagamento delle utenze.</p> <p>Negli ultimi anni l'Ente ha iniziato a dotare i fabbricati di impianti di raffrescamento, perseguendo comunque l'obiettivo dell'efficientamento energetico e della riduzione dell'impatto ambientale degli edifici. La crisi energetica ha comportato una recente revisione delle procedure di accensione e riscaldamento.</p>
1 - SINERGIA E COOPERAZIONE TRA ENTI (Progettare la nuova provincia)	21_MISSIO_01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione 21_PROGR_01_11 - Altri servizi generali 21_OBSTR_01_11_01 - Promuovere la legalità e la trasparenza			<p>In relazione al tema della legalità in senso lato si intende presidiare il rispetto dei principi di legalità, correttezza, trasparenza e buona amministrazione, nonché dell'integrità dell'agire amministrativo consolidando, anche attraverso specifiche attività di sensibilizzazione, i comportamenti e le azioni volti a promuovere contesti di contrasto a possibili fenomeni distorsivi del corretto agire amministrativo. In questo ambito si ritiene utile promuovere una rete territoriale tra Enti pubblici al fine di condividere conoscenze e buone prassi.</p>
1 - SINERGIA E COOPERAZIONE TRA ENTI (Progettare la nuova provincia)	21_MISSIO_01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione 21_PROGR_01_01 - Organi istituzionali 21_OBSTR_01_01_01 - Promuovere le pari opportunità di genere			<p>La Legge Delrio annovera tra le funzioni fondamentali delle province il <i>“controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.”</i></p> <p>Occorre promuovere azioni a contrasto delle discriminazioni e una conoscenza più capillare della legislazione in materia di parità. Ci si pone come obiettivi la prevenzione del fenomeno della violenza nei confronti delle donne ed il riconoscimento delle pari opportunità di genere nel mondo dell'istruzione e del lavoro. La Provincia può svolgere, anche in collaborazione con la Consigliera di Parità, un ruolo attivo anche nella promozione del benessere e della sicurezza nei luoghi di lavoro.</p>
3 - STRADE (Viabilità e infrastrutture di comunità)	21_MISSIO_10 - Trasporti e diritto alla mobilità 21_PROGR_10_05 - Viabilità e infrastrutture stradali 21_OBSTR_10_05_01 - La sicurezza nella mobilità delle			<p>La gestione della rete provinciale che si estende per circa 1.015 km deve ricondursi all'orientamento definito dal Codice della Strada nella formulazione del 1° comma dell'articolo 1: <i>“La sicurezza delle persone, nella circolazione stradale, rientra tra le finalità primarie di ordine sociale ed economico perseguite dallo Stato”.</i></p> <p>La declinazione di tale principio contenuta nello stesso Codice esprime in modo chiaro la missione della Provincia in qualità di ente gestore della rete stradale di competenza evidenziando, in aggiunta alla sicurezza, anche la fluidità della circolazione.</p> <p>Occorre pertanto perseguire questo obiettivo strategico che permette di assicurare al territorio condizioni fondamentali per l'esercizio ed il potenziamento di tutte le funzioni tipiche di una comunità evoluta.</p> <p>Il tema della sicurezza in ambito stradale, noto in letteratura come risultante delle tre</p>



	<p>infrastrutture viarie</p>		<p>componenti uomo-mezzo-infrastruttura, necessita di un approccio integrato. Tale approccio non si può esplicitare unicamente attraverso la risposta a sollecitazioni esterne connesse alla percezione dell'utenza, ma deve trovare fondamento sulla base di valutazioni prevalentemente legate all'analisi del rischio. E' infatti evidente che la percezione diffusa rispetto ad un basso livello di servizio dell'infrastruttura stradale in conseguenza a carenze spesso riscontrabili sul piano viabile, sovente amplificate dai vari canali comunicativi come deficit di sicurezza, non sempre corrispondono ai livelli di rischio rilevanti e prioritari. Il ruolo della Provincia nella gestione del patrimonio stradale deve quindi recuperare prioritariamente una strutturata e trasparente capacità di analisi dei fabbisogni ed una loro conseguente classificazione per priorità in ordine alla minimizzazione del livello di rischio. Tale obiettivo deve coniugarsi anche con la necessaria capacità di comunicazione ed informazione al territorio in merito alla programmazione degli interventi, definendo pertanto orizzonti temporali più definiti per la soluzione delle criticità, in relazione alla disponibilità di risorse.</p> <p><u>Analisi della rete stradale di competenza provinciale</u> La rete stradale della Provincia di Forlì-Cesena si sviluppa per una lunghezza complessiva di circa km 1.015, il 20% della quale in pianura e l'80% su terreno collinoso o montano. Le strade di interesse regionale (strade statali trasferite alle province nel 2001) rappresentano circa il 20% del totale e, come risulta dal sistema regionale di monitoraggio del traffico MTS, sono interessate da elevati volumi di traffico. Dal punto di vista della funzione in relazione al territorio la rete stradale provinciale è così strutturata: <u>Sistema delle Strade di Fondovalle</u> che attraversa il territorio provinciale in direzione Nord – Est, collegando il crinale appenninico con la pianura; ha un ruolo strategico in relazione agli obiettivi di connessione tra la pianura e le zone collinari e montuose. Tra le strade principali si annoverano le seguenti: - Zona Forlì: S.P. n. 3 “del Rabbi”, S.P. n. 4 “del Bidente”, S.P. n. 20 “Tramazzo Marzeno” - Zona Cesena: S.P. n. 137 “Tiberina”, S.P. n. 138 “Savio”; SP 11 “Sogliano” , SP 85 “Fondovalle Rubicone” SP 13 “Uso”; <u>Sistema di collegamento “corridoio Emilia” – “Adriatico”</u> che mette in collegamento i centri della via Emilia con la costa adriatica. Tra le strade principali si annoverano le seguenti: - Zona Forlì: S.P. n. 1 “Villafranca”, S.P. n. 2 “di Cervia”, S.P. n. 5 “Santa Croce” - Zona Cesena: S.P. n. 7 “Cervese”, S.P. n. 10 “San Mauro Cagnona”, S.P. n. 33 “Gatteo”, S.P. n. 108 “Rigossa”; S.P. 8 “Cesenatico”; <u>Sistema di collegamento intervallivo</u> che mette in relazione tra loro i principali itinerari di fondovalle, scavalcando con appositi valichi le propaggini montuose appenniniche. Il principale itinerario stradale intervallivo sul territorio della Provincia, storicamente noto come la “traversa della Romagna Toscana”, collega fra di loro i seguenti centri abitati: - Modigliana - Rocca S. Casciano - Strada S. Zeno - Galeata - S. Sofia - S. Piero in</p>
--	-------------------------------------	--	--

Bagno utilizzando la seguenti strade provinciali:

- S.P. n. 129 "Modigliana - Rocca San casciano", S.P. n. 23 "Centoforche", S.P. n. 24 "Forche", S.P. n. 4 "del Bidente" (tratto Galeata – S. Sofia), S.P. n. 26 "Carnaio";

Sistema delle Strade Locali che raggruppa tutte le strade rimanenti; costituisce una articolata e fitta maglia di vie di comunicazione che consente il collegamento dei centri abitati periferici alla viabilità principale; è importante per la collina e la montagna, in quanto spesso rappresenta l'unica viabilità praticabile da parte degli automezzi commerciali per servire i centri abitati collocati nelle zone più marginali ed impervie.

Lo stato di manutenzione delle strade provinciali

Negli ultimi anni le gravi difficoltà di bilancio, per effetto dei tagli imposti alle province dallo Stato fino al 2018 e la diminuzione dei finanziamenti regionali, hanno determinato una drastica riduzione delle risorse finanziarie destinate annualmente alla viabilità provinciale (manutenzione, ristrutturazione, consolidamento, prevenzione del dissesto idrogeologico ecc.) ed un progressivo peggioramento dello stato di conservazione delle infrastrutture.

Il mancato finanziamento di investimenti destinati al miglioramento della rete stradale provinciale ha provocato una brusca interruzione nella realizzazione di nuove opere e ammodernamenti infrastrutturali.

Tuttavia, nel 2018 (con il Decreto Ministeriale 49), nel 2020 (con i Decreti Ministeriali 123 e 224) e recentemente con i Decreti Ministeriali 225/2021 e 05/05/2022 sui ponti ed il Decreto Ministeriale 141/2022 sulle strade lo Stato, attraverso il MIT, ha avviato finanziamenti finalizzati alle Manutenzioni delle infrastrutture stradali Provinciali: sino al 2029 sono previsti oltre 50 milioni di euro di somme oggetto di finanziamento.

La tabella che segue riporta l'andamento delle risorse a partire dal 2011:

- 1) le spese di investimento comprendono straordinaria manutenzione, ristrutturazione consolidamento e prevenzione (compreso le risorse dedicate ai ponti);
- 2) le spese correnti riguardano l'ordinaria manutenzione.

Anni	Spese di investimento					Spese correnti		Spesa complessiva
	Provincia	Risorse regionali	Risorse statali	Totale	Euro/km	Totale	Euro/km	
2011	2.300.000	2.587.000	0	4.887.000	4.619	2.232.000	2.110	7.119.000
2012	1.600.000	474.000	0	2.074.000	1.960	1.437.100	1.358	3.511.100
2013	39.000	571.000	0	610.000	577	1.903.400	1.799	2.513.400
2014	100.000	660.000	0	760.000	718	654.000	618	1.414.000
2015	0	2.636.000	0	2.636.000	2.491	949.000	897	3.585.000
2016	0	1.447.000	0	1.447.000	1.368	957.000	856	2.404.000
2017	553.000	2.309.186	1.971.414	4.833.600	4.569	1.117.907	1.057	5.941.600
2018	0	1.119.600	1.254.589	2.676.789	2.244	1.508.849	1.426	3.882.638
2019	65.000	1.080.000	3.136.472	4.216.472	3.985	2.039.593	1.927	6.256.065
2020	290.000	3.605.000	7.580.000	11.475.000	10.744	1.800.000	1.685	13.275.000

2021	0	2.390.000	15.590.000	17.980.000	16.835	1.800.000	1.685	19.780.000
2022	700.000	3.200.000	34.700.000	38.600.000	38.030	3.000.000	2.956	41.600.000

L'analisi dei dati rappresentati in tabella evidenzia la flessione delle risorse disponibili per km dopo il 2012, con un minimo di 1'336 Euro nell'anno 2014, ma una confortante ripresa graduale delle disponibilità, confermata dalle previsioni per l'anno 2022, che consente il ripristino della necessaria attività di programmazione .

La capacità operativa

La Provincia, operando in regime di economia diretta, grazie a proprie risorse umane (numericamente insufficienti ma qualificate e motivate) e strumentali (ad esempio autocarri e trattori attrezzati), è riuscita negli anni di crisi a mantenere una minima capacità d'intervento sul patrimonio stradale che ha permesso di contenere l'ammaloramento delle infrastrutture e garantire un minimo di servizi.

Questa capacità operativa per il futuro è destinata a trasformarsi e ridimensionarsi convertendo le risorse umane da un ruolo prettamente operativo ad un ruolo di sorveglianza del patrimonio stradale e di collaborazione alla programmazione degli interventi.

La modifica di strategia è obbligata per la situazione dei mezzi e delle attrezzature che hanno da tempo superato la soglia di vetustà che rende non conveniente procedere ad interventi di riparazione, oltre che dalla riduzione numerica delle risorse umane, con particolare riguardo al personale stradale, diminuito **del 68% circa** negli ultimi 20 anni, tra cantonieri e capi-cantonieri.

L'incremento contestuale delle risorse economiche destinate alla manutenzione stradale, permette infatti il ricorso sempre maggiore a imprese esterne all'amministrazione per lo svolgimento dei necessari servizi sulla rete stradale, dei pronti interventi in reperibilità e della manutenzione avviando anche appalti misti del tipo "Global Service", a fronte di una riqualficazione del personale verso compiti di sorveglianza dello stato manutentivo della rete stradale ed il controllo delle attività esternalizzate.

Fabbisogni ottimali

La rete stradale di competenza provinciale non ha subito radicali modifiche negli ultimi 10 anni, tali da determinare una sostanziale modifica dei fabbisogni in termini di risorse economiche necessarie a garantire il costante mantenimento in efficienza della rete, sopperendo in tempo reale al costante deterioramento determinato dall'usura e dall'invecchiamento delle infrastrutture.

La recente congiuntura economica mondiale determinata dalla crisi delle materie prime e dai conflitti in corso ha invece determinato un repentino aumento dei costi delle lavorazioni che si è riverberata sulla capacità di rispondere ai fabbisogni manutentivi con una riduzione del quadro degli interventi programmati di oltre il 40 % rispetto al 2021.

A tali fabbisogni si associa il necessario recupero delle situazioni di deterioramento createsi negli anni di minore disponibilità, in gran parte causate da dissesto idrogeologico e frane oltre



che da mancati tempestivi interventi di manutenzione.

Per gli anni a venire ferma restando l'attuale situazione economica si conferma una sufficiente disponibilità di risorse per quanto riguarda le spese di investimento ma per contro una situazione di criticità per le disponibilità relative alle spese correnti che restano caratterizzate da incertezza ed insufficienza.

Strategie di programmazione

La viabilità stradale in ambito provinciale gravita tuttora su una parte del tracciato storico della via Emilia; occorre pertanto completare la viabilità alternativa a tale direttrice storica, lungo la quale si sono sviluppati i maggiori centri abitati. Il cosiddetto "Corridoio via Emilia" costituisce una ossatura portante di collegamento dei territori di Forlì, Forlimpopoli, Bertinoro, Cesena, nonché dei comuni del "Rubicone"; raccoglie inoltre le strade di fondovalle che scendono dalla catena appenninica.

La Provincia, in condivisione con il territorio, deve farsi carico di **promuovere azioni volte a favorire la costruzione di un'alternativa alla via Emilia**, favorendo il collegamento tra le tangenziali di Forlì e di Cesena.

E' stato sottoscritto un protocollo d'intesa tra gli Enti interessati al fine di avviare concretamente, già dal 2023, la progettazione di fattibilità tecnico economica della nuova infrastruttura e disporre del livello di progettazione necessario a captare eventuali finanziamenti.

Sempre in tale ambito si pone la **riqualificazione della via Emilia nell'area dei Comuni del Rubicone**, dove l'urbanizzazione esistente rende difficoltosa la programmazione di una viabilità alternativa. Ad interventi puntuali per migliorare le intersezioni con la rete provinciale, si affianca la realizzazione in corso di esecuzione del nuovo asse viario in grado una volta ultimato di collegare direttamente il casello A14 "Valle del Rubicone" con la via Emilia, ottenendo una sostanziale redistribuzione del traffico veicolare che oggi lambisce i centri abitati di Gatteo e Savignano sul Rubicone.

Tali nuovi interventi complessi dovranno affiancarsi ad una **attività straordinaria di ammodernamento della viabilità di competenza provinciale esistente**, penalizzata da anni di incertezza e difficoltà di bilancio, che hanno determinato una notevole contrazione dei fondi necessari al mantenimento in efficienza delle infrastrutture stradali.

La disponibilità di finanziamenti del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, consente di avviare una nuova fase di programmazione degli interventi di manutenzione della rete viaria, pianificando interventi finalizzati all'adeguamento normativo di ponti e viadotti, nonché al rifacimento delle pavimentazioni stradali e delle opere d'arte maggiormente deteriorate.

Tali nuove risorse permetteranno di programmare nei prossimi anni una prima serie di interventi con la finalità di adeguare normativamente per ogni annualità una infrastruttura che presenti criticità tra ponti e viadotti, nonché prevedere una equa distribuzione di interventi manutentivi riguardanti il piano viabile e le opere d'arte tra la rete viabile del cesenate e del forlivese.

Restano carenti le risorse da investimento da destinare ad adeguamento di alcune trafficate



arterie provinciali che oggi presentano un livello di servizio insufficiente ed un conseguente collegato rischio di incidentalità.

Occorre dare spazio e **valorizzare il confronto con i Comuni, necessario per una visione integrata e complessiva del fabbisogno di interventi e per la corretta individuazione delle priorità in relazione alle risorse disponibili.**

In questo ambito potranno essere sviluppate sinergie con i Comuni, attraverso la definizione di interventi riguardanti le criticità tra le interconnessioni delle reti viabili provinciale e comunali, oppure attraverso forme di collaborazione per la progettazione di opere infrastrutturali e di gestione delle procedure di affidamento, soprattutto rivolte agli enti locali di piccole dimensioni ove vi sia difficoltà ad assicurare adeguate competenze tecniche in organico.


In particolare possono essere riassunte le seguenti linee di intervento:


- aggiornamento costante della modellazione del sistema di viabilità provinciale, volto ad interpretare le criticità e garantire una efficace programmazione degli interventi;
- potenziare la conoscenza della rete infrastrutturale provinciale attraverso banche dati sullo stato manutentivo delle strade e dei ponti e riavviando il monitoraggio del traffico;
- promozione della realizzazione di soluzioni alternative alla dorsale stradale costituita dalla via Emilia e di risoluzione delle attuali criticità locali;
- riqualificazione ed adeguamento della rete stradale esistente attraverso un ponderato utilizzo delle risorse disponibili , in coerenza con le priorità rilevate.

Situazione emergenziale legata al dissesto idrogeologico

Gli eccezionali eventi piovosi del mese di Maggio 2023 hanno generato una situazione di diffusa grave criticità dei trasporti legata ai dissesti dell'area collinare che hanno interessato ampie porzioni della rete stradale provinciale rendendo difficili i collegamenti sia dei residenti che commerciali. Il ripristino degli itinerari di fondovalle ed intervallivi principali con l'obiettivo di garantire i trasporti con un sufficiente grado di sicurezza diventa una priorità assoluta per la Provincia che ha nella viabilità stradale l'elemento core delle proprie funzioni. Tardare nella realizzazione dell'obiettivo potrebbe rappresentare uno scenario drammatico per la collina e montagna con lo spopolamento della stessa in favore dei centri abitati maggiormente legati all'asse della via Emilia oltre che un danno irreparabile per la componente turismo dell'economia romagnola.

Occorre pertanto accelerare con le tempistiche relative al reperimento dei finanziamenti necessari e alla conseguente esecuzione degli interventi di ricostruzione e ripristino della viabilità in maniera da rendere il meno impattante possibile la situazione di crisi creatasi.

3 - STRADE (Viabilità e infrastrutture di comunità)	21_MISSIO_10 - Trasporti e diritto alla mobilità 21_PROGR_10_04 - Altre modalità di trasporto 21_OBSTR_10_04_01 - Sostegno del trasporto pubblico locale e del trasporto privato			<p>La Legge 56/2014 “Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni” all’art. 1 c. 85 attribuisce alle province, quali enti con funzioni di area vasta, le funzioni fondamentali relative a pianificazione dei servizi di trasporto pubblico in ambito provinciale, e autorizzazione e controlli in materia di trasporto privato in coerenza con la programmazione regionale.</p> <p>La Provincia in un’ottica di area vasta, congiuntamente alle province di Ravenna e Rimini, ha affidato all’Agenzia Mobilità Romagnola SRL Consortile (AMR) le funzioni di Agenzia per la mobilità per la gestione del Trasporto Pubblico Locale.</p> <p>La materia del trasporto privato è stata mantenuta in capo alle province quale funzione fondamentale secondo la L. 56/2014.</p> <p>La Provincia di Forlì-Cesena contribuisce al sostentamento dei costi del trasporto pubblico locale con un contributo consortile annuo, che nel 2023 è di 784.298,43 euro.</p> <p>La funzione fondamentale in tale ambito è costituita dalla pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, con programmazione e coordinamento degli interventi volti a sviluppare la mobilità.</p> <p>La Provincia di Forlì-Cesena, nell’ambito del trasporto privato che prevede la gestione e il rilascio delle autorizzazioni di autoscuole, consorzi di istruzione automobilistica, scuole nautiche, studi di consulenza automobilistica e officine di revisione, rilascia licenze di trasporto in conto proprio alle attività d’impresa, assicurandone la legittimità delle successive modifiche, con particolare attenzione alla qualificazione professionale del settore e alla sicurezza stradale.</p> <p>Alle Province spetta anche lo svolgimento degli esami per l’acquisizione delle idoneità professionali in materia di trasporti, al fine di favorire lo sviluppo delle imprese sul territorio. La valenza strategica di tale abilitazione è di tutta evidenza costituendo essa un rilevante volano per l’attività economica.</p> <p>La semplificazione dell’azione amministrativa rappresenta il principale corollario, nonché il risvolto essenziale dei principi di buon andamento ed efficienza a cui mira la Provincia.</p> <p>La semplificazione amministrativa non è un fine, ma un mezzo per migliorare il rapporto con l’amministrazione dei cittadini, dei soggetti economici, delle formazioni sociali, nonché di tutti coloro che operano all’interno del sistema amministrativo stesso che ha lo scopo di far sì che l’apparato burocratico sia vissuto dai cittadini come alleato nello svolgimento e nel sostegno delle attività d’impresa e non come aggravio delle stesse.</p> <p>Considerata la rilevanza della realtà economica locale interessata da queste funzioni, la Provincia si impegna a proseguire la sua azione di sostegno al sistema di movimentazione delle merci e delle persone nell’ambito provinciale.</p> <p>In particolare si individuano alcune linee di intervento:</p>

				<ul style="list-style-type: none">• garantire un adeguato numero di sessioni di esami per l'accesso alle professioni afferenti il trasporto;• semplificare le procedure, specie nell'ambito delle attività economiche, di pari passo con le innovazioni in tema di digitalizzazione delle attività amministrative e con il principio di trasparenza, diretto a rendere visibile tutti gli aspetti dell'organizzazione delle P.A.
4 - SVILUPPO SOSTENIBILE DEL TERRITORIO (Crescita armonica del territorio)	21_MISSIO_08 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa 21_PROGR_08_01 - Urbanistica e assetto del territorio 21_OBSTR_08_01_01 - Promuovere efficacemente lo sviluppo coerente, competitivo e sostenibile del territorio			<p>La pianificazione territoriale “di coordinamento” (Area vasta) costituisce una tra le funzioni fondamentali di maggiore rilevanza mantenute in capo alle province in sede di riordino istituzionale e confermata dalla legge urbanistica regionale LR 24/2017. Il raggiungimento ed il mantenimento di questo obiettivo presuppone l’impiego di risorse ed interventi programmati per supportare efficacemente lo sviluppo coerente, competitivo e sostenibile del territorio. L’impegno primario dell’Ente nel prossimo triennio è continuare l’iter per dare attuazione ai principi della LR. 24/2017, che rinnova e ridefinisce i contenuti dei piani territoriali di coordinamento provinciale (PTCP) precedentemente definiti dalla L.R. 20/2000 e ne modifica la denominazione in PTAV - Piano Territoriale di Area Vasta, con una precisa valenza strategica e di coordinamento delle scelte urbanistiche di comuni e unioni che hanno un rilievo sovracomunale.</p> <p>La definizione degli obiettivi strategici del PTAV è lo step conclusivo di una prima parte dell’iter di applicazione della nuova legge urbanistica, iniziato qualche anno fa con l’Istituzione dell’Ufficio di Piano e continuato con l’approvazione dello schema di Protocollo di Intesa sottoscritto tra Provincia e Regione e dell’allegato tecnico <i>Relazione Illustrativa dei Contenuti delle Pianificazione di Area Vasta</i></p> <p>Le scelte strategiche provinciali di Area Vasta devono coordinarsi in un unicum con le nuove disposizioni generali sulla tutela e l’uso del territorio e - attraverso i nuovi strumenti di pianificazione territoriale e urbanistica messi a disposizione dalla LR 24/2017- regolare e facilitare lo sviluppo delle potenzialità del sistema “modificato”.</p> <p>Tale competenza rappresenta pertanto la valorizzazione del coordinamento a livello provinciale delle politiche di area vasta, da sviluppare all’interno di un condiviso equilibrio di sviluppo sociale, economico, territoriale e di tutela ambientale.</p> <p>La Provincia continua inoltre ad esercitare, su delega regionale, le competenze di verifica degli strumenti comunali. All’interno di tali competenze, secondo quanto previsto dalla legge urbanistica LR. 24/2017, uno dei momenti essenziali è costituito dalla partecipazione al processo di formazione e di approvazione degli strumenti urbanistici comunali, sia generali che attuativi, nonché l’esercizio delle funzioni valutative e concertative inerenti al nuovo sistema di pianificazione urbanistica, da svolgersi all’interno del CUAV - Comitato Urbanistico di Area Vasta, costituito ai sensi dell’art. 47 della LR 24/2017 con deliberazione di Consiglio provinciale n. 22447/24 del 06/09/2018.</p> <p>Nel PTAV dovranno trovare spazio temi di rango territoriale nei quali si definiscono modalità di gestione unificata e coordinata, attraverso criteri di sostenibilità sui quali ogni comune esprimerà la propria autonomia politica delle scelte, articolandole in base a elementi condivisi</p>




sotto il profilo ecosistemico con un linguaggio comune nel sistema territoriale; il modello di governance si dovrà basare su tre livelli di competenza:


- comunale: scelte locali dei singoli comuni
- intercomunale: scelte condivise in conferenza e poi definite dal singolo comune
- sovracomunale: scelte portate all'interno del PTAV e decise in Consiglio provinciale



La vera sfida per il Piano è recuperare, riusare e rimettere in gioco porzioni di territorio con una regia che sia capace di riequilibrare gli impatti e abbia capacità di attivazione e propulsione attraverso una gestione più flessibile, compatibile ed attenta ai tempi di realizzazione.

Anche a livello di **Piano Regionale Integrato dei Trasporti (PRIT 2019-2025)** la Provincia intende svolgere il **ruolo fondamentale di coordinamento** per quanto attiene le tematiche generali, le azioni e gli interventi da adottare e gli obiettivi prefissati. A tale proposito si è evidenziata la necessità di approfondire le politiche e le strategie che possano creare un sistema maggiormente efficiente e funzionalmente integrato sia al restante territorio regionale che a livello nazionale ed europeo, per garantire ai comparti di eccellenza che caratterizzano la realtà economica ed imprenditoriale romagnola (turistico-ricettivo, ortofrutticolo, manifatturiero ecc..) di competere con i territori più avanzati.

Si è rilevato poi che la connessione fra il Porto di Ravenna, lo scalo merci ferroviario di Villa Selva e l'aeroporto Ridolfi di Forlì appare di primaria importanza per mettere a sistema i nodi di un polo integrato della logistica di valenza nazionale, anche attraverso la realizzazione di uno specifico collegamento ferroviario. Per quanto riguarda il collegamento Forlì-Ravenna, le Amministrazioni direttamente interessate dovranno condividere alcune ipotesi alternative, sulle quali sarà necessario un ulteriore approfondimento e confronto tecnico politico per valutarne la fattibilità ed i costi-benefici, anche in termini di sostenibilità ambientale. Per quanto attiene invece il collegamento veloce tra Forlì e Cesena, si evidenzia l'urgenza di valutare tecnicamente il tracciato compreso tra Forlimpopoli e Cesena, come logica continuazione della parte compresa tra Forlì e Forlimpopoli già in fase di attuazione. La recente approvazione del progetto della Rotatoria da realizzarsi in località *Panighina* all'incrocio tra la SS9 via Emilia e la Sp65, dimostra la volontà dell'Ente di investire sul tema infrastrutture così rilevante per lo sviluppo del territorio. Le prospettive di sviluppo progettuale del collegamento Forlì-Cesena e la sua ridefinizione funzionale alla scala territoriale, quale supporto agli scenari di sostenibilità e sviluppo dovranno opportunamente avvenire in concertazione con tutti i territori interessati all'interno della pianificazione/programmazione di rango sovraordinato (Regione/Area Vasta), entro cui si potrà contestualmente verificare l'intero sviluppo del tracciato alternativo alla via Emilia, così come prospettato dal nuovo PRIT 2025.

<p>2 - SCUOLE (Sistema scolastico adeguato che guarda al futuro)</p>	<p>21_MISSIO_04 - Istruzione e diritto allo studio</p> <p>21_PROGR_04_01 - Istruzione prescolastica</p> <p>21_OBSTR_04_01_01 - Programmazione della rete scolastica e dell'offerta educativa</p> <p>21_PROGR_04_02 - Altri ordini di istruzione</p> <p>21_OBSTR_04_02_01 - Programmazione della rete scolastica e dell'offerta educativa</p>		<p>MISSIONE 4: Istruzione e ricerca</p> <p>M4C1: Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle università</p>	<p>La Legge Regionale 13/2015 “Riforma del sistema di governo regionale e locale e disposizioni su Città Metropolitana di Bologna” ha confermato alla Provincia la quasi totalità delle funzioni già di competenza della stessa in materia scolastica, dalla scuola dell’infanzia alla scuola secondaria superiore, con l’unica eccezione dei Servizi educativi per la prima infanzia 0-3 anni trattenuti tra le competenze della Regione.</p> <p>Attualmente l’offerta di indirizzi educativi è distribuita in modo pressoché equivalente tra i due ambiti forlivese e cesenate. Le autonomie scolastiche statali nella Provincia sono 54, di cui nr. 7 Circoli didattici, 25 Istituti comprensivi, 4 scuole secondarie di primo grado e nr. 18 scuole secondarie di II grado. Sono presenti inoltre nel sistema provinciale un Istituto di Istruzione Superiore paritario, nr. 3 scuole secondarie di I grado paritarie e nr. 5 scuole primarie paritarie.</p> <p>Il sistema dell’istruzione riveste indiscutibilmente un ruolo strategico nell’ambito delle politiche di sviluppo del territorio provinciale.</p> <p>Il livello di scolarizzazione e delle competenze acquisite costituisce infatti un elemento che contraddistingue lo sviluppo culturale, sociale ed economico di un territorio e lo rende competitivo nei sistemi dell’economia, del lavoro e dei servizi, nella misura in cui offre professionalità qualificate coerenti con il fabbisogno reale e con i programmi di sviluppo di medio e lungo termine.</p> <p>A tale fine è fondamentale una politica che in linea con l’obiettivo 4 di Agenda 2030, promuova e sostenga l’innovazione e la qualificazione dell’intero sistema educativo e che metta in campo risorse e sinergie per una programmazione unitaria dell’offerta, fortemente radicata nella realtà del territorio e tesa alla qualificazione dei percorsi di studio, delle strutture e dei servizi che supportano il sistema di istruzione negli ambiti di governo territoriale individuati.</p> <p>L’importanza del ruolo di programmazione e di raccordo a livello territoriale intermedio in materia di politiche scolastiche, viene riconosciuto in capo alle attuali province, enti di area vasta, anche dal nuovo quadro legislativo di riforma del sistema nazionale di istruzione (Legge 13 luglio 2015, n. 107 “buona scuola” e successivi Decreti attuativi) nonché di riordino istituzionale e di redistribuzione delle funzioni previsto dalle leggi statali e regionali.</p> <p>La sfida da vincere è quella di creare e consolidare le alleanze fra il mondo dell’educazione e quello della formazione, per creare percorsi che interloquiscano con il tessuto sociale, economico e istituzionale, luogo aperto al cambiamento e all’innovazione e che soprattutto sia pronta e capace non solo di cogliere nuove idee, ma di saperle anche trasmettere ai giovani.</p> <p>In questo contesto è fondamentale l’impegno del partenariato istituzionale, economico e sociale del territorio, nel creare e consolidare azioni concrete e strumenti efficaci per sostenere e accompagnare le giovani generazioni nei loro percorsi di crescita, sviluppo ed inserimento lavorativo.</p> <p>Ciò impegna la Provincia nella collaborazione con tutti i soggetti competenti, al fine di generare quella contaminazione che produce crescita culturale, sociale ed economica, anche attraverso alleanze interistituzionali e con il mondo economico/produttivo, al fine di</p>
--	---	---	---	---

				<p>creare opportunità tangibili di raccordo sinergico tra gli obiettivi educativi della scuola, le esigenze del territorio e i fabbisogni professionali espressi dal mondo produttivo. Tale impegno risulta particolarmente importante, anche al fine di facilitare i processi di integrazione dei giovani immigrati e dei giovani adolescenti portatori di handicap e/o in condizioni di disagio sociale. Occorre pertanto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - perseguire un modello integrato di scuola, non solo del sapere ma anche del saper fare, attraverso anche il raccordo con il sistema della formazione professionale; - ridurre/evitare la dispersione e l'abbandono scolastico e favorire il successo formativo; - perseguire gli obiettivi dell'integrazione e della multietnicità, già a partire dalle scuole dell'infanzia, garantendo il raccordo tra gli interventi dei diversi soggetti istituzionali che partecipano ai processi di inclusione scolastica e sociale. <p>Nel complesso del contesto sopra delineato l'orientamento - scolastico, universitario e professionale - rappresenta una componente cruciale delle politiche educative, formative e di sviluppo economico e di uguaglianza tra uomini e donne, obiettivo questo strategico e irrinunciabile in un'ottica di equità sociale, sviluppo sostenibile e valorizzazione delle competenze; a tal fine sarà fondamentale il raccordo con la regione Emilia-Romagna e la possibilità di disporre di risorse finanziarie anche attraverso la partecipazione a bandi di carattere nazionale (es. "programma Azione ProvincEGiovani").</p>
<p>2 - SCUOLE (Sistema scolastico adeguato che guarda al futuro)</p>	<p>21_MISSIO_12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia</p> <p>21_PROGR_12_02 - Interventi per la disabilità</p> <p>21_OBSTR_12_02_01 - Programmazione della rete scolastica e dell'offerta educativa</p>		<p>MISSIONE 4: <i>Istruzione e ricerca</i></p> <p>M4C1: <i>Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle università</i></p>	<p>La legge n. 104/92 prevede interventi diretti a garantire il diritto all'educazione, all'istruzione ed all'integrazione nel sistema scolastico e formativo di soggetti in situazioni di handicap, nonché di ogni cittadino che a causa di deficit fisici, psichici o sensoriali rischi di incontrare ostacoli al proprio percorso educativo e formativo, ed in base a tale legge vengono attivati dai comuni servizi di assistenza specialistica, attraverso personale aggiuntivo (quello di base viene emesso a disposizione dalla scuola), provvisto dei requisiti di legge e destinato a favorire e sviluppare nell'alunno disabile l'autonomia e la capacità di comunicazione. L'obiettivo è quindi finalizzato a favorire, con l'utilizzo delle risorse nazionali trasferite annualmente dalla Regione alla Provincia, la frequenza alle attività scolastiche da parte degli alunni con disabilità fisiche, psichiche e sensoriali, attraverso il sostegno alle funzioni comunali di cui all'articolo 13, comma 3, della Legge 104/92 sopra richiamata. Pur trattandosi delle uniche ed esigue risorse statali che negli ultimi anni sono state trasferite ai comuni, attraverso la programmazione provinciale, ulteriori fondi sono stati previsti a favore di Comuni, a decorrere dal 2022, per l'assistenza all'autonomia e alla comunicazione degli alunni con disabilità fisiche o sensoriali, in aggiunta a quelli trasferiti alle province.</p> <p>Il tema dell'incremento costante del numero dei bambini e degli alunni con certificazione pone tutte le istituzioni coinvolte (sociali, sanitarie, educative, formative) di fronte ad una sfida complessa: continuare ad assicurare la qualità dei servizi, coniugandola con l'efficienza nella gestione di risorse sempre più insufficienti a garantire i fabbisogni. E' stato quindi istituito a</p>

				<p>livello regionale un gruppo di lavoro interistituzionale, di cui è parte la Provincia di Forlì-Cesena, con l'obiettivo di monitorare i servizi messi in atto dai singoli territori e pervenire alla formalizzazione di linee guida, come strumento formale di cornice per garantire coordinamento ed evitare differenze sostanziali tra i singoli territori. L'integrazione degli alunni con deficit negli istituti secondari superiori va infatti monitorata all'interno di una cornice di coordinamento e di organizzazione funzionale di tutte le risorse coinvolte a livello regionale, nel processo di integrazione scolastica, mirate al miglioramento della qualità di vita dello studente, al perseguimento di pari opportunità e al miglioramento delle relazioni tra scuola e alunno. Anche il raccordo tra la ricca e articolata rete delle scuole e il sistema formativo dovrà rappresentare una strategia per garantire la qualificazione dei percorsi scolastici di inclusione, la promozione del successo formativo, anche attraverso il supporto e l'affiancamento alle famiglie, soprattutto nella delicata fase di uscita dal sistema scolastico e di inserimento nel mondo del lavoro.</p>
<p>3 - STRADE (Viabilità e infrastrutture di comunità)</p>	<p>21_MISSIO_09 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente</p> <p>21_PROGR_09_02 - Tutela, valorizzazione e recupero ambientale</p> <p>21_OBSTR_09_02_01 - Interventi della Polizia Provinciale per il presidio e la sicurezza del territorio</p>	 		<p>Diversi sono gli ambiti di intervento dell'Ente, attraverso il Corpo di Polizia Provinciale, che occorre rafforzare con nuove unità a seguito della riduzione di organico che si è registrata negli ultimi anni.</p> <p>Oltre ad assicurare la prevenzione e il controllo della violazione delle norme del Codice della Strada, la Polizia Provinciale effettua attività di vigilanza e presidio della sicurezza della viabilità coadiuvando il personale addetto alle manutenzioni, in caso di eventi quali frane, smottamenti o altri pericoli che interessino il piano viabile, causati ad esempio da condizioni meteorologiche avverse.</p> <p>Per quanto riguarda l'ambito ittico-venatorio ed ambientale la Polizia Provinciale effettua controlli su tutto il territorio agro-silvo-pastorale.</p> <p>Una delle criticità su cui intervenire con una intensificazione dell'attività di controllo riguarda lo smaltimento illecito di rifiuti, ovvero il loro abbandono nelle campagne, solitamente nei pressi della banchina stradale, essendo costituiti principalmente da rifiuti ingombranti o provenienti da attività di costruzione/demolizione, nonché da veicoli in stato di abbandono. Particolare attenzione nell'attività di controllo meritano anche la ricerca e la raccolta dei prodotti del sottobosco nonché, in ambito faunistico, la prevenzione del bracconaggio ittico e venatorio, ovvero l'esercizio illecito della pesca, della caccia e delle attività correlate, con specifico riguardo al commercio abusivo di fauna selvatica.</p> <p>A seguito del riordino istituzionale, la Regione, con la L.R. n. 13/2015, ha delegato alla Polizia Provinciale l'attuazione dei piani di controllo della fauna selvatica, che consistono nell'abbattimento di varie specie di fauna selvatica, rappresentate nella nostra Provincia da cinghiale, volpe, corvidi, piccione di città, storno, nutria e gabbiano, ad opera di personale abilitato o direttamente da parte degli agenti di Polizia, in via principale per mezzo di armi da fuoco e tramite cattura con gabbie-trappola all'uopo predisposte ed autorizzate.</p> <p>La Polizia provinciale in tale ambito deve organizzare e coordinare piani di contenimento della fauna selvatica appartenente alle specie sopra menzionate, sia intervenendo su segnalazioni specifiche di danni alle produzioni agricole o di presenza di animali in vicinanza</p>



				<p>di strade/abitazioni (con pericolo per la sicurezza stradale o per l'incolumità delle persone), sia coordinando, in determinate zone, azioni di controllo periodiche e costanti.</p> <p>Per le funzioni sopra indicate la Provincia si propone di:</p> <ul style="list-style-type: none">- potenziare la vigilanza ed il presidio della sicurezza della viabilità;- aumentare i controlli sul territorio agro-silvo-pastorale per contrastare lo smaltimento illecito di rifiuti, nonché l'abbandono di veicoli in zone rurali;- incrementare le verifiche per prevenire e reprimere la raccolta abusiva di prodotti del sottobosco;- potenziare le operazioni e le indagini mirate alla prevenzione del bracconaggio ittico e venatorio;- coordinare in modo efficace e mirato gli interventi di controllo numerico della fauna selvatica, coerentemente con gli obiettivi del nuovo piano faunistico venatorio regionale, in particolare verso la specie cinghiale.
--	--	--	--	--

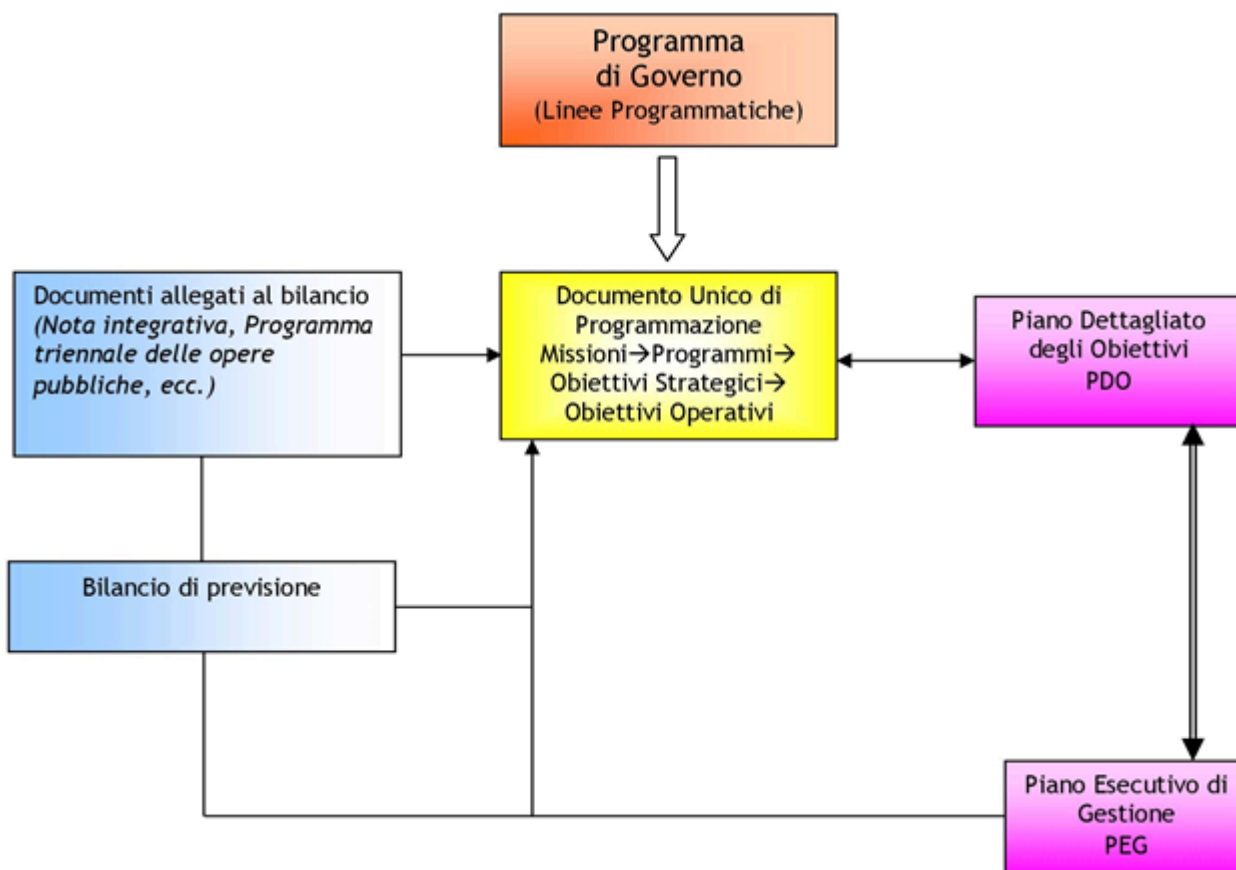
2.2) Performance

La Provincia di Forlì-Cesena nel 2011 si è dotata di un sistema integrato del ciclo della performance in modo coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

Alla base del ciclo della performance vi sono gli atti di pianificazione e programmazione delle attività dell'Ente che costituiscono un sistema complesso articolato nei seguenti ambiti:

- A. **politico - strategico**, a valenza pluriennale, composto dal Programma di Governo (PDG), contenente le Linee Programmatiche riguardanti le azioni relative alle attività amministrative da realizzare e i progetti relativi a specifiche finalità da svolgere nel corso del mandato, e dal Documento Unico di Programmazione (DUP);
- B. **economico - finanziario**, a valenza pluriennale ed annuale, composto dal DUP, dal Bilancio di previsione armonizzato e dagli altri documenti allegati al bilancio (in particolare la Nota integrativa, il Programma triennale delle opere pubbliche, l'elenco annuale e il Piano triennale degli investimenti);
- C. **operativo - gestionale**, a valenza annuale, composto dal Piano esecutivo di gestione (PEG) e dal Piano dettagliato degli obiettivi (PDO);
- D. **ricognitorio - comunicativo**, a valenza annuale ed in parte pluriennale, composto dal Rendiconto di bilancio e dalla Relazione al consuntivo.

Gli atti sopra indicati costituiscono nel loro insieme il Piano della Performance della Provincia di Forlì - Cesena.



Il concetto di Valore Pubblico è il principio guida del Piano della performance della Provincia

di Forlì-Cesena sia nella fase di programmazione che di misurazione e di valutazione, ponendosi come una sorta di “meta-indicatore”, e come risultato di un processo razionalmente e pragmaticamente progettato, governato e controllato, supportato da una serie di strumenti specifici, coerenti con questa finalità. Si intende il Piano della performance come un sistema di “rinforzo” che facilita e promuove l’integrazione organizzativa in direzione degli obiettivi istituzionali e assicura una coerenza complessiva dell’azione gestionale.

La fase di programmazione serve, quindi, ad orientare la performance individuale in funzione della performance organizzativa al fine della creazione di valore pubblico, ovvero del **miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi**.

L’azione dell’Amministrazione è orientata principalmente alla semplificazione amministrativa, con l’obiettivo di promuovere una maggiore “amichevolezza” nei rapporti con i cittadini, maggiore trasparenza, tempestività di azione, ma anche razionalizzazione dei costi, ed al miglioramento dei servizi offerti, dell’organizzazione interna e delle tecnologie, al fine di raggiungere più elevati livelli nel binomio “efficacia-efficienza”.

2.2.1 Piano dettagliato degli obiettivi (PDO)

Il Piano Dettagliato degli Obiettivi, organizzato per Servizi, Centri di Costo ed Uffici, accoglie tutti gli obiettivi di miglioramento e/o produttività assegnati ai Dirigenti ed orientati alla creazione di valore pubblico.

Gli obiettivi del Piano, divisi per Servizio, sono riportati nelle seguenti tabelle, mentre le relative schede di dettaglio costituiscono l'Allegato A1 al PIAO.

Codice	Descrizione obiettivo	Peso
PS0122 – GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE		
<i>Dirigente: MANUELA LUCIA MEI</i>		
021301	Revisione dei sistemi di valutazione della performance dei dipendenti e dirigenti della Provincia	7
021302	Revisione del Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi	7
021303	Partecipazione al progetto RiVa del Dipartimento funzione pubblica e Formez - La gestione strategica delle risorse umane per creare valore pubblico	7
021304	Coordinamento provinciale in materia di personale	7
021305	P.I.A.O. - Sottosezione "Prevenzione Corruzione". Attuazione delle misure anticorruzione e degli obblighi di trasparenza del Servizio Gestione e sviluppo del personale - Anno 2024	6
021401	Attuazione della convenzione per la gestione in forma associata del trattamento economico e previdenziale e giuridico del personale della Provincia e dei Comuni dell'Unione della Romagna forlivese e proposta di eventuale revisione delle modalità operative	6

PS0123 – SERVIZIO PROGETTAZIONE EUROPEA		
<i>Dirigente: MANUELA LUCIA MEI</i>		
014301	Avvio Servizio Progettazione Europea	7
014302	P.I.A.O. - Sottosezione "Prevenzione Corruzione". Attuazione delle misure anticorruzione e degli obblighi di trasparenza del Servizio Progettazione europea - Anno 2024	6

PS0124 – SERVIZIO TRANSIZIONE DIGITALE		
<i>Dirigente: MANUELA LUCIA MEI</i>		
030201	Migrazione infrastruttura e servizi su cloud	8
030202	Rete pubblica regionale EmiliaRomagnaWiFi	6
030203	P.I.A.O. - Sottosezione "Prevenzione Corruzione". Attuazione delle misure anticorruzione e degli obblighi di trasparenza del Servizio Transizione digitale - Anno 2024	6

PS0152 – UFFICIO UNICO DI AVVOCATURA		
<i>Dirigente: MANUELA LUCIA MEI</i>		
033001	Nuovo applicativo per la gestione del P.C.T. (Processo civile telematico)	6
033002	Attività di supporto al Servizio Unico della Romagna Procedimenti disciplinari	8
033003	P.I.A.O. - Sottosezione "Prevenzione Corruzione". Attuazione delle misure anticorruzione e degli obblighi di trasparenza dell'Ufficio Unico di Avvocatura - Anno 2024	6



PS0156 – SERVIZIO TECNICO INFRASTRUTTURE VIARIE, GESTIONE STRADE, PATRIMONIO, MOBILITÀ E TRASPORTI		
Dirigente: BARBARA LUCHETTI		
023001	Nuovo applicativo monitoraggio opere pubbliche	6
023101	Creazione schede esplicative relative all'attività delle Agenzie di Pratiche Auto in virtù del nuovo Regolamento Provinciale	5
025901	Programmazione per acquisti e dismissioni mezzi provinciali operativi	4
026001	Revisione della delimitazione dei centri abitati interferenti con le strade provinciali: accertamento della corretta delimitazione e riparto della competenza gestionale	6
026002	Potenziamento del sistema di sorveglianza stradale	6
026003	Potenziamento del sistema di monitoraggio dei ponti e valutazione del rischio	7
026201	Rinnovo o conclusione delle concessioni e autorizzazioni in scadenza nell'anno di competenza	5
115601	P.I.A.O. - Sottosezione "Prevenzione Corruzione". Attuazione delle misure anticorruzione e degli obblighi di trasparenza del Servizio Infrastrutture viarie, Gestione strade, Patrimonio, Mobilità e Trasporti - Anno 2024	6
115602*	Attuazione del Programma triennale delle opere pubbliche (elenco annuale 2024) - Infrastrutture viarie	10
115603	Controlli di regolarità sui mezzi pubblicitari lungo le SSPP 2 e 7 nei tratti Fuori dei Centri Abitati	5

* di particolare rilevanza per la valutazione del Dirigente

PS0157 – SERVIZIO EDILIZIA E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE		
Dirigente: ALESSANDRO COSTA		
027101	Implementazione delle procedure innovative per la gestione delle segnalazioni da parte di istituti scolastici ed utenti	5
038401	Formazione del Piano territoriale di area vasta (PTAV) in attuazione della L.R. 24/2017 e ss.mm.ii. "Disciplina regionale sulla tutela e l'uso del territorio" – Assunzione della proposta di Piano	8
115701	P.I.A.O. - Sottosezione "Prevenzione Corruzione". Attuazione delle misure anticorruzione e degli obblighi di trasparenza del Servizio Edilizia e Pianificazione Territoriale - Anno 2024	6
115702*	Attuazione del Programma triennale opere pubbliche (elenco annuale 2024) - Edilizia scolastica	10

* di particolare rilevanza per la valutazione del Dirigente

PS0160 – SERVIZIO RISORSE FINANZIARIE CONTRATTI E APPALTI - ISTRUZIONE		
Dirigente: MAURO MAREDI		
000701	Riduzione tempi di pagamento e monitoraggio fatture in Area RGS	9
001801	Ricognizione disposizioni in tema di contratti pubblici	8
001802	Supporto giuridico-amministrativo agli Uffici provinciali in tema di affidamenti di contratti pubblici	7
013301	Modifica del Regolamento dell'Imposta Provinciale sulle formalità di Trascrizione, iscrizione e annotazione dei veicoli (I.P.T.)	6
013801	Analisi e gestione nel software di contabilità J-SERFIN dei finanziamenti assegnati alla Provincia a seguito dei dissesti sulle strade provinciali provocati dagli eventi alluvionali di Maggio 2023	7
013802	Riclassificazione dei Prestiti in essere con la CDP ai sensi della tassonomia europea	5



021901	Progetto “Sentinelle dello Spreco”	8
116001	P.I.A.O. - Sottosezione “Prevenzione Corruzione”. Attuazione delle misure anticorruzione e degli obblighi di trasparenza del Servizio Risorse finanziarie Contratti e appalti - Istruzione - Anno 2024	6
116002*	Attuazione del Programma triennale opere pubbliche (elenco annuale 2024) - Attività in capo al Servizio Risorse finanziarie Contratti e appalti - Istruzione	10

* di particolare rilevanza per la valutazione del Dirigente

PS0161 – SERVIZIO AFFARI ISTITUZIONALI, SEGRETERIA GENERALE - PARI OPPORTUNITÀ		
Dirigente: ANDREA LUCCHI		
021601*	Gestione comune a livello territoriale delle attività riguardanti la tutela dei dati personali (privacy)	7
021602	Gestione dei reclami e delle segnalazioni. Sostituzione software e miglioramento dei processi di workflow	6
021603	Riordino archivi di deposito della Provincia di Forlì-Cesena	5
116101	P.I.A.O. - Sottosezione “Prevenzione Corruzione”. Attuazione delle misure anticorruzione e degli obblighi di trasparenza del Servizio Affari Istituzionali, Segreteria generale - Pari opportunità - Anno 2024	6

* di particolare rilevanza per la valutazione del Dirigente

PS0162 – SERVIZIO UNICO DELLA ROMAGNA PROCEDIMENTI DISCIPLINARI		
Dirigente: SYLVIA KRANZ		
020501*	Avvio Servizio Unico della Romagna Procedimenti disciplinari	9
020502	P.I.A.O. - Sottosezione “Prevenzione Corruzione”. Attuazione delle misure anticorruzione e degli obblighi di trasparenza del Servizio Unico della Romagna Procedimenti disciplinari - Anno 2024	6

* di particolare rilevanza per la valutazione del Dirigente

PS0801 – PIANIFICAZIONE STRATEGICA E CONTROLLO		
Dirigente: MANUELA LUCIA MEI		
080101	Transizione alla nuova piattaforma informatica SIGOV per il controllo di gestione, la programmazione strategica e la valutazione della performance	7

PS0840 – CORPO UNICO DI POLIZIA PROVINCIALE		
Dirigente: MAURO MAREDI		
083001	Intensificazione delle verifiche sugli interventi di abbattimento del cinghiale sia in esercizio venatorio che in attività di controllo e sulla filiera di commercializzazione della carne di cinghiale	6
083002	Intensificazione dei controlli sulla raccolta dei prodotti del sottobosco	6
083003	Intensificazione dei controlli sul trasporto dei rifiuti su strada	6
083004	P.I.A.O. - Sottosezione “Prevenzione Corruzione”. Attuazione delle misure anticorruzione e degli obblighi di trasparenza del Corpo Unico di Polizia Provinciale - Anno 2024	6

PS0700 – PROGETTI TRASVERSALI INTERSERVIZI		
Segretario Generale: MANUELA LUCIA MEI		
077301	P.I.A.O. - Sottosezione “Prevenzione Corruzione”. Adeguamento delle misure anticorruzione e degli obblighi di trasparenza - Anno 2024	6
078501*	Piano triennale per la transizione digitale - Digitalizzazione dei processi dell’Ente	10



078502	Pianificazione e programmazione degli interventi di ricostruzione post-alluvione 2023	10
078503	Definizione di una procedura pilota intersettoriale per la messa in esercizio, gestione tecnico-finanziaria e fiscale impianti fotovoltaici del patrimonio edilizio della Provincia di Forlì-Cesena	7
078504	Progetto UPI "Province & Comuni" - Piattaforma telematica collaborativa Pi.Co.	8
078505	Redazione e aggiornamento modulistica dei Servizi Tecnici, nel rispetto delle modifiche legislative apportate dal nuovo Codice degli appalti D.Lgs. n. 36/2023 e dal PTPCT	7

** di particolare rilevanza per la valutazione del Segretario Generale e dei Dirigenti*

2.2.2) Piano triennale per la transizione digitale 2024-2026 ***(in riferimento al Piano Triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione 2022-2024 di AGID)***

Il Piano Triennale per la Transizione Digitale è il documento strategico con il quale il Responsabile della Transizione Digitale (RTD) e il suo ufficio, definiscono i contesti di intervento e le azioni di miglioramento per rendere l'ente non solo più digitale, ma più economico, più efficace e più efficiente come richiedono i principi che stanno alla base dell'azione amministrativa.

Nello svolgimento dei suoi compiti, il RTD risponde direttamente all'organo di vertice politico (comma 1-ter) o in assenza di questo, al vertice amministrativo dell'ente (comma 1-sexies). Questa previsione pone il RTD in un ruolo gerarchicamente superiore a ogni altro dirigente nell'attuazione di tutte le iniziative dell'amministrazione legate al digitale. Come specificato da AgID, al RTD sono affidati "poteri di impulso e coordinamento nei confronti di tutti gli altri dirigenti nella realizzazione degli atti preparatori e di attuazione delle pianificazioni e programmazioni previste dal Piano Triennale". Inoltre, "questa figura deve essere trasversale a tutta l'organizzazione in modo da poter agire su tutti gli uffici e aree dell'ente".

In base alla Circolare n. 3/2018, il RTD rappresenta il principale interlocutore di AgID e della Presidenza del Consiglio dei Ministri per il monitoraggio e il coordinamento delle attività di trasformazione digitale, nonché per la partecipazione a consultazioni e censimenti previsti dal Piano triennale.

Le funzioni del RTD sono elencate dal comma 1 dall'articolo 17 del CAD. Questo attribuisce all'Ufficio per la transizione digitale i compiti relativi a:

- coordinamento strategico dello sviluppo dei sistemi informativi di telecomunicazione e fonia;
- indirizzo e coordinamento dello sviluppo dei servizi, sia interni sia esterni, forniti dai sistemi informativi di telecomunicazione e fonia dell'amministrazione;
- indirizzo, pianificazione, coordinamento e monitoraggio della sicurezza informatica relativamente ai dati, ai sistemi e alle infrastrutture anche in relazione al sistema pubblico di connettività;
- accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici e promozione dell'accessibilità;
- analisi periodica della coerenza tra l'organizzazione dell'amministrazione e l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, al fine di migliorare la soddisfazione dell'utenza e la qualità dei servizi nonché di ridurre i tempi e i costi dell'azione amministrativa;
- cooperazione alla revisione della riorganizzazione dell'amministrazione;
- indirizzo, coordinamento e monitoraggio della pianificazione prevista per lo sviluppo e la gestione dei sistemi informativi di telecomunicazione e fonia;
- progettazione e coordinamento delle iniziative rilevanti ai fini di una più efficace erogazione di servizi in rete a cittadini e imprese mediante gli strumenti della cooperazione applicativa tra pubbliche amministrazioni, inclusa la predisposizione e l'attuazione di accordi di servizio tra amministrazioni per la realizzazione e compartecipazione dei sistemi informativi cooperativi;
- promozione delle iniziative attinenti all'attuazione delle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri o dal Ministro delegato per l'innovazione e le tecnologie;
- pianificazione e coordinamento del processo di diffusione, all'interno dell'amministrazione, dei sistemi di identità e domicilio digitale, posta elettronica,

protocollo informatico, firma digitale o firma elettronica qualificata e mandato informatico, e delle norme in materia di accessibilità e fruibilità nonché del processo di integrazione e interoperabilità tra i sistemi e servizi dell'amministrazione;

- pianificazione e coordinamento degli acquisti di soluzioni e sistemi informatici, telematici e di telecomunicazione, al fine di garantirne la compatibilità con gli obiettivi di attuazione dell'agenda digitale e, in particolare, con quelli stabiliti nel piano triennale.

Il RTD per il triennio 2024-2026 sarà la Segretaria Generale - Dott.ssa Manuela Lucia Mei.

Gli obiettivi di spesa previsti per le prossime annualità sono:

Annualità	Spesa complessiva
2024	Spesa corrente: 470.000€ Investimento: 50.000€
2025	Spesa corrente: 480.000€ Investimento: 30.000€
2026	Spesa corrente: 490.000€ Investimento: 35.000€

Capitolo 1 - La digitalizzazione interna all'Ente

Contesto

La transizione digitale è un processo multidisciplinare che coinvolge tutti i settori dell'Amministrazione e tutti i suoi dipendenti. Il suo scopo deve essere quello di facilitare il lavoro svolto semplificando operazioni tediose e ripetitive al fine di migliorare la qualità dei risultati ottenuti.

A tal fine è innanzitutto necessario focalizzarsi sull'alfabetizzazione digitale dei dipendenti, in modo tale che ciascuno abbia le conoscenze necessarie ad utilizzare gli strumenti software messi a disposizione per lo svolgimento delle attività quotidiane.

Possibili aree di intervento sono:

- formazione generica su argomenti di transizione digitale (ad esempio tramite Syllabus);
- formazione specifica su strumenti di uso quotidiano (ad esempio su applicazioni GSuite o strumenti Office);
- redazione di manuali con le indicazioni utili per la risoluzione dei problemi più comuni, cioè quelli maggiormente segnalati dagli utenti stessi.

Accanto a ciò va prevista un'assistenza di primo livello delle singole postazioni di lavoro che però, trattandosi di operazioni standard con problematiche comuni, dovrebbe essere strutturata in modo tale da non pesare sul ridotto organico interno.

Già attualmente è presente un contratto di assistenza con una società esterna che è limitata a 8 ore settimanali, suddivise in due mattinate distinte.

Va quindi individuata una strategia che consenta di continuare ad aiutare gli utenti, ma permettendo ai componenti del Servizio Informatico di seguire i progetti di digitalizzazione più complessi dedicandogli il tempo necessario a raggiungere gli obiettivi prefissati.

Per affrontare in maniera organica progetti di digitalizzazione complessi con il coinvolgimento di tutti gli attori interessati è necessario creare un percorso formativo di team building e creare un gruppo di lavoro interno che rappresenti e raggruppi tutti gli uffici.

Vanno inoltre analizzati e semplificati i processi che coinvolgono i dipendenti stessi come fruitori di servizi interni. Un esempio è l'eliminazione, per quanto possibile, di modulistica cartacea nell'ambito di gestione delle risorse umane per passare alla possibilità di compilazione di moduli on-line mantenendo l'iter autorizzativo necessario.

Obiettivi

- condivisione delle politiche di trasformazione digitale con tutti i servizi dell'ente, con valorizzazione del personale interno;**
- monitorare la formazione dei dipendenti su Syllabus ed assegnare, man mano, nuovi corsi in ambito digitale
- individuare il livello di conoscenze dei dipendenti e loro necessità specifiche da colmare con corsi di formazione mirati
- preparare la documentazione utente necessaria a ridurre il numero di chiamate utente ricevute dal reparto di assistenza informatica;
- digitalizzazione di nuovi moduli on-line per procedimenti interni a vantaggio dei dipendenti.

Indicatori

- n. totale di uffici = n. di referenti individuati a supporto RTD
- n. di tutorial e/o video di supporto predisposti per anno (2024-2026) e messi a disposizione attraverso la intranet: almeno 2
- Monitoraggio annuale della riduzione delle chiamate di supporto in base alla Tipologia delle richieste (in relazione a quelle censite nel triennio precedente)
- Numero dei corsi di formazione su Syllabus assegnati ed effettivamente eseguiti dai dipendenti per anno (2024-2026)

Linee d'azione

- costituzione dell'Ufficio RTD, che si avvale anche del Servizio Affari Generali per la parte di gestione documentale.
- creazione di un gruppo di lavoro trasversale con i referenti dei singoli servizi dell'ente, in modo da creare una rete interna a supporto del RTD e individuare i corsi di formazione da assegnare in base alle conoscenze e necessità
- indagine interna sulle possibilità di migliorare i processi gestiti, nell'ottica della trasformazione digitale dell'Ente

Capitolo 2 - La digitalizzazione collaborativa fra PA

Contesto

All'interno del territorio romagnolo, nel corso del 2021 era stato sottoscritto un accordo fra le 3 Province esistenti, ovvero Forlì-Cesena, Ravenna e Rimini, anche tenendo conto del **progetto Romagna Next**. L'accordo è stato rinnovato nel 2023 al fine di seguire un percorso comune di crescita e di innovazione in termini di servizi digitalizzati resi ai cittadini.

Tra gli obiettivi strutturati comuni si contano la realizzazione congiunta dei moduli elixforms relativi alla richiesta di accesso documentale, civico e semplice nonché la richiesta di patrocinio e la condivisione della nuova versione del Manuale di gestione dei flussi documentali approvata entro il 31/12/2023 anche dalla Provincia di Rimini mentre la provincia di Ravenna prevede l'approvazione entro il 2024.

Non solo tra Province, ma con tutte le realtà regionali è importante tenere vivo lo scambio di conoscenze. A tal fine il Servizio Informatico partecipa settimanalmente al tavolo tecnico sul PNRR coordinato da Lepida e alla COMTem (Comunità Tematica) RTD. Inoltre nel periodo settembre-ottobre 2023 ha partecipato al laboratorio di comunità RTD.

Le Comunità Tematiche sono uno strumento strategico dell'Agenda Digitale e si suddividono in specifiche e trasversali. In totale sono 11, di cui 9 specifiche e 2 trasversali.

In prospettiva si auspica che altri uffici, per altre tematiche specifiche o trasversali, partecipino alle Comunità Tematiche della CNER per ampliare il confronto e le conoscenze in tutti gli ambiti interessati dalla trasformazione digitale.

Inoltre, è intenzione della Provincia riprendere il ruolo di coordinamento tra i Comuni del territorio, pertanto nel corso dei prossimi mesi andrà valutato con quali modalità e obiettivi istituire un tavolo di lavoro con i referenti delle Unioni del territorio, oltre ovviamente al Comune di Forlì, finalizzato ad un coordinamento delle politiche ICT.

Obiettivi

- definire e monitorare ulteriori obiettivi concreti da realizzare congiuntamente con le 3 Province romagnole;
- migliorare la rappresentatività dell'ente all'interno delle COMTem e dei tavoli di coordinamento fra PA in ambito digitale.

Indicatori

- realizzare almeno un obiettivo per anno in modo congiunto con le 3 Province romagnole;
- n. di incontri del Tavolo di coordinamento provinciale;

Linee d'azione

- individuare almeno un obiettivo per anno da realizzare congiuntamente con le 3 Province romagnole;
- strutturazione del tavolo di coordinamento provinciale per i Comuni e le Unioni

Capitolo 3 - Servizi on-line

Contesto

Negli ultimi anni l'ente si è speso notevolmente per aumentare, sempre di più, il numero dei servizi on-line accessibili al cittadino. Ci si è preoccupati di rendere disponibili servizi fruibili non solo da desktop, ma anche da dispositivi mobili.

In questo contesto, quello che si vuole, è migliorare la fruibilità dei servizi resi, sia in termini di ampliamento dell'offerta, sia in termini di semplicità di utilizzo.

A tal fine si vuole individuare nuovi processi che possono essere oggetto di digitalizzazione e possibili aree di intervento in cui, l'operatività attuale, può essere migliorata grazie alla sostituzione dei software esistenti con altri più moderni.

Nella valutazioni su nuove implementazioni o nell'adozione di nuovi software si dovrà sempre tener presente le linee guida redatte da AGID e Designers Italia, quali:

- Linee guida di design per i siti internet e i servizi digitali della PA;
- Linee guida sull'accessibilità degli strumenti informatici.

Va inoltre prevista, ove si ritiene possa essere utile, l'utilizzo di strumenti alternativi alla mail appositamente sviluppati per notificare il cittadino in modo certo ed economico, ovvero con l'utilizzo dell'AppIO.

Per pubblicità e trasparenza dei servizi resi, va prevista la pubblicazione delle statistiche di utilizzo del sito istituzionale e dei moduli Elixforms.

Infine, entro il 2025, va effettuata la pubblicazione della Guida ai Servizi dell'ente far conoscere ai suoi utenti tutto ciò che può essere di loro interesse circa la sua organizzazione, e dunque facilitare il loro accesso ai servizi offerti. La Guida ai Servizi si presenta, quindi, come uno strumento di supporto all'utenza per l'accesso ai servizi della Provincia di Forlì-Cesena.

La Guida ai Servizi descrive, quindi, per tutti i settori dell'ente, i servizi erogati da ciascun ufficio con relative informazioni su: attività di competenza, logistica, modulistica a supporto e contatti di riferimento.

Obiettivi

- sviluppare nuovi servizi on-line;

- migliorare i servizi resi con l'uso di nuove soluzioni software;
- rispettare le misure di design e di accessibilità previsti da AGID per tutti i servizi erogati;
- integrare i servizi on-line con l'AppIO;
- pubblicare delle statistiche di utilizzo dei moduli di Elixforms;
- pubblicare la guida ai servizi ai fini della trasparenza.

Indicatori

- numero di nuovi servizi online sviluppati entro il 2026;
- numero di servizi on-line con l'AppIO;
- % di pubblicazione delle statistiche di utilizzo del sito istituzionale e dei moduli Elix Form entro il 2026

Linee d'azione

Segnalazioni e reclami

Entro dicembre 2024: verificare l'opportunità di adottare un nuovo software di gestione delle segnalazioni per sostituire quello attuale Ril.fe.de.ur (es. Comuni-Chiamo | L'app per le segnalazioni di Comuni e PA) e verificare il flusso di lavoro con gli uffici che debbono trattare le segnalazioni.

Gestione pratiche di autorizzazione

Entro dicembre 2024: valutare l'attivazione dello sportello telematico polifunzionale di Maggioli che permette di integrare i dati ricevuti all'interno del modulo J-Aut.

Verificare la differenza tra lo sportello telematico polifunzionale e la raccolta dati con Elixforms per individuare la possibilità di gestire delle istanze online con Elixforms ed integrare J-Aut con Elixforms sfruttando l'utilizzo delle API di Elixforms che sono state attivate nel corso del 2023.

Autodichiarazione del conducente di un veicolo a seguito di sanzione

Entro dicembre 2024: dare la possibilità al cittadino di compilare un modulo online per la comunicazione dei dati personali e della patente di guida del conducente al momento della commessa violazione al codice stradale ai fini della decurtazione di punti della patente. Questo modulo verrà utilizzato dal proprietario del veicolo con il quale è stata commessa la violazione o altro obbligato in solido.

Richiesta di accesso agli atti e ai documenti amministrativi riservato ai consiglieri

Entro dicembre 2024: verrà creato un modulo Elixforms di richiesta di accesso agli atti e ai documenti amministrativi riservato ai consiglieri, ovvero, in fase di compilazione, verrà effettuato un controllo tra la corrispondenza del codice fiscale dell'utente autenticato con SPID/CIE/CNS e la lista dei codici fiscali dei consiglieri in carica.

La lista dei consiglieri in carica dovrà essere mantenuta e corretta nel corso degli anni e delle successive legislazioni.

Concessione di contributi per interventi di qualificazione delle scuole dell'infanzia

Entro luglio 2024: verrà creato un modulo Elixforms tramite cui le scuole dell'infanzia potranno inviare al nostro ente la domanda di contributo per progetti di qualificazione. Questo procedimento si ripete annualmente con una finestra di apertura del modulo che va da luglio a settembre. Un incaricato, per ciascuna scuola, previa autenticazione tramite SPID/CIE/CNS, può compilare il modulo allegando tutta la documentazione richiesta.

Rendicontazione dei progetti di qualificazione delle scuole dell'infanzia

Entro giugno 2024: verrà creato un modulo Elixforms che permetta alle scuole dell'infanzia di trasmettere le relazioni dei progetti svolti e i documenti con le fatture attestanti le spese effettuate per progetti di qualificazione. Questo procedimento si ripete annualmente con una finestra di apertura del modulo che va da giugno a dicembre. Un incaricato, per ciascuna scuola, previa autenticazione tramite SPID/CIE/CNS, può compilare il modulo allegando tutta la documentazione richiesta.

Comunicazione di variazione apertura attività delle officine

Entro dicembre 2024: si procederà a creare un modulo Elixforms che consenta di sostituire l'attuale comunicazione via mail (successivamente protocollata dall'ufficio trasporti) per permettere alle officine di comunicare variazione di apertura dell'attività.

Visualizzazione dei fotogrammi dei veicoli sanzionati

Entro dicembre 2025: verificare la possibilità di rendere visibile lo stato del Verbale di accertamento, vedere l'immagine autovelox o varco corsia riservata e pagare la sanzione 'on-line' attraverso il sistema integrato con PagoPA.

Per l'accesso non deve essere richiesta alcuna credenziale, ma disporre della triplice informazione (numero verbale emesso, targa e data accertamento) o il codice IUUV rinvenibile dall'avviso PagoPA ricevuto. Nel caso in cui il servizio sia tecnicamente realizzabile, verrà implementato entro dicembre 2026.

Capitolo 4 - SPID/CIE

Contesto

L'adozione delle piattaforme nazionali di identità digitale in tutti i servizi erogati dalle PA tramite l'utilizzo di SPID/CIE è un obiettivo fortemente voluto dal Ministero per l'Innovazione Tecnologica e la Transizione Digitale al quale nessuna PA può sottrarsi.

Non solo, ben presto SPID/CIE non saranno più sufficienti e per l'attivazione di nuovi servizi, spesso è richiesta anche la possibilità di utilizzare l'autenticazione eIDAS.

Infatti al fine di promuovere la cooperazione transfrontaliera e l'interoperabilità dei sistemi nazionali di identificazione elettronica (eID) e facilitare l'accesso dei cittadini e delle imprese ai servizi online ai cittadini nei diversi Stati membri, è fortemente suggerita l'integrazione delle proprie soluzioni informatiche al nodo italiano eIDAS nello sforzo di affermare la diffusione e l'utilizzo delle identità digitali.

In questo contesto si inserisce la misura 1.4.4 del PNRR, denominata "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID/CIE", unica misura digitale destinata al nostro ente e al quale, nel corso del 2023, abbiamo fatto richiesta di partecipazione.

La richiesta è stata accettata, quindi dovremo procedere alla contrattualizzazione, realizzazione ed asseverazione della misura.

Per quanto riguarda la realizzazione, gran parte è già avvenuta, perché il nostro ente ha aderito al sistema FedERa di Lepida S.c.p.A. ed utilizza questo gateway per l'autenticazione di tutti gli accessi ai servizi on-line attualmente resi.

Questo soddisfa già quanto richiesto dalla misura se non per il fatto che Lepida deve completare l'implementazione utilizzando il nuovo protocollo OpenID Connect, tecnologicamente più avanzato e più sicuro dell'attuale SAML.

Obiettivi

- utilizzo dell'autenticazione SPID/CIE per tutti i nuovi servizi on-line che saranno attivati in futuro;
- adozione dell'autenticazione eIDAS nei servizi resi;
- asseverazione della misura 1.4.4.

Indicatori

- Numero di nuovi servizi on-line attivati che utilizzano l'autenticazione SPID/CIE per anno
- Numero di servizi che adottano l'autenticazione eIDAS entro il 2026
- Contrattualizzazione, realizzazione ed asseverazione della misura 1.4.4. entro il 2026

Linee d'azione

- verificare con DTD i documenti necessari e le azioni specifiche

Capitolo 5 - AppIO

Contesto

App IO è un'applicazione che permette ai cittadini di accedere in modo semplice e sicuro ai servizi pubblici locali e nazionali.

L'ente, nel corso del 2023, ha firmato l'accordo di adesione ed effettuato l'on-boarding sulla piattaforma IO. Queste operazioni gli consentono di registrare ed attivare servizi per i quali può valer la pena utilizzare uno strumento differente o aggiuntivo, rispetto alla solita mail o, peggio, all'invio postale, per informare o notificare il cittadino in modo certo ed economico in merito a un particolare evento o imminente scadenza.

Attualmente l'unico servizio integrato con l'AppIO è la procedura di interpello che, seguendo le indicazioni sulla nomenclatura dei servizi indicata nel [catalogo di PagoPA](#), si chiama "Bandi di concorso". L'integrazione consente all'ufficio personale di inviare notifiche agli idonei di una determinata selezione unica quando è in pubblicazione un nuovo interpello.

In futuro si potrà integrare l'AppIO anche con la piattaforma Elixforms. Questo consentirà agli utenti di ricevere la notifica di invio e protocollazione della domanda all'ente anche sull'AppIO, oltre ad altre comunicazioni di avanzamento della pratica.

Obiettivi

- individuare nuovi servizi da integrare sull'AppIO;
- attivare l'AppIO sui moduli Elixforms.

Indicatori

- Numero di servizi integrati con APP IO x anno
- Numero di moduli Elixforms attivati su APP IO entro il 2026

Linee d'azione

- individuazione di nuovi servizi da integrare sull'AppIO;
- attivazione dell'AppIO sui moduli Elixforms.

Capitolo 6 - E-Procurement

Contesto

Con il Nuovo Codice dei Contratti - D. Lgs. 36/2023 - si definisce un "ecosistema nazionale di approvvigionamento digitale" i cui pilastri si individuano nella Banca dati nazionale dei contratti pubblici, nel fascicolo virtuale dell'operatore economico, appena reso operativo dall'Autorità nazionale anti corruzione (ANAC), nelle piattaforme di approvvigionamento digitale, nell'utilizzo di procedure automatizzate nel ciclo di vita dei contratti pubblici.

Inoltre, si realizza una digitalizzazione integrale in materia di accesso agli atti, in linea con lo svolgimento in modalità digitale delle procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici. Si riconosce espressamente a tutti i cittadini la possibilità di richiedere la documentazione di gara, nei limiti consentiti dall'ordinamento vigente, attraverso l'istituto dell'accesso civico generalizzato.

A giugno 2023 AGID ha pubblicato le [Regole Tecniche](#) per la certificazione delle Piattaforme di E-Procurement, ai sensi dell'art. 26 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36.

Il 31 dicembre 2023 saranno modificate le condizioni di utilizzo del sistema Simog e sarà dismesso il servizio SmartCIG.

[A decorrere dal 1° gennaio 2024](#) sarà attivata da Anac la Piattaforma dei Contratti Pubblici che interopererà con le piattaforme di approvvigionamento digitale utilizzate dalle stazioni appaltanti per la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita dei contratti pubblici, tra cui il rilascio del CIG (Codice Identificativo Gara) per le nuove procedure di affidamento e l'assolvimento degli obblighi di pubblicità in ambito comunitario e nazionale, nonché degli obblighi di trasparenza.

Pertanto dal 1 Gennaio 2024 potranno essere utilizzate per le procedure ad evidenza pubblica

solo le piattaforme certificate, iscritte in un Albo presso ANAC; [entro il 31 gennaio 2024](#) le Stazioni Appaltanti dovranno comunicare ad ANAC la disponibilità di una piattaforma certificata.

Obiettivi

- adottare una Piattaforma Certificata per le gare ad evidenza pubblica

Indicatori

- Attivazione della Piattaforma di E-Procurement certificata entro il 31/01/2024

Linee d'azione

- Supporto tecnico per l'implementazione della Piattaforma di E-Procurement per le gare ad evidenza pubblica.

Capitolo 7 - PagoPA

Contesto

L'ente ha aderito a PagoPA tramite la piattaforma PayER di Lepida S.c.p.A.

La piattaforma consente agli utenti di scegliere l'ente beneficiario, scegliere il servizio per il quale è richiesto il pagamento e pagare la somma richiesta.

Questa modalità operativa, per quanto integrato con PagoPA, ha lo svantaggio di generare errori utente sul beneficiario e sul servizio scelto che impegnano il Servizio Ragioneria con operazioni di rimborso.

L'obiettivo è definire una modalità operativa differente, che permetta al Servizio interessato dal pagamento, di generare e consegnare al cittadino un avviso di pagamento consentirebbe di evitare errori utente nella scelta del beneficiario/servizio e permetterebbe al Servizio Ragioneria di utilizzare strumenti che facilitano l'operazione di riconciliazione e di rendicontazione, eliminando le operazioni manuali di incasso.

Obiettivi

- avere il 100% dei servizi di pagamento integrati con PagoPA
- adottare nuove forme di integrazione con PagoPA per la semplificazione dei pagamenti per i cittadini e per la semplificazione del lavoro di rendicontazione per il Servizio Ragioneria.

Indicatori

- La percentuale del numero di servizi di pagamento integrati con PagoPa deve arrivare al 100% entro il 2026.

Linee d'azione

- analisi e verifica di tutti i servizi di pagamento dell'Ente ai fini della gestione con PagoPA, sulla base della Tassonomia;
- analisi di mercato per verificare le funzionalità offerte da altri intermediari, che si interfaccino con i SW della Provincia e con il gestionale del Servizio Finanziario, in modo da ottimizzare e ridurre le operazioni di incasso.

Capitolo 8 - Cloud

Contesto

Nel corso del 2023, il DTD (Dipartimento di Trasformazione Digitale) ha chiesto a tutte le PA di effettuare e trasmettere la classificazione dei dati per i servizi di competenza. Questa operazione preliminare, propedeutica alla migrazione in cloud, era volta a suddividere le informazioni trattate in tre classi, precedentemente definite da ACN, sulla base degli effetti derivanti da eventuali attacchi informatici:

- strategico: dati e servizi la cui compromissione può avere un impatto sulla sicurezza nazionale;
- critico: dati e servizi la cui compromissione potrebbe determinare un pregiudizio al mantenimento di funzioni rilevanti per la società, la salute, la sicurezza e il benessere economico e sociale del paese;
- ordinario: dati e servizi la cui compromissione non provochi l'interruzione di servizi dello Stato o, comunque, un pregiudizio per il benessere economico e sociale del paese.

Tutti i dati e i servizi dell'ente sono risultati essere di classe ordinaria. Questa tipologia permette all'ente di definire un piano di migrazione che si può avvalere di cloud pubblici.

L'ente ha poi trasmesso al DTD il piano di migrazione che intenderà portare a termine entro giugno 2026.

A questo proposito il passaggio dei server in cloud, a differenza di molti altri enti pubblici, non prevede misure PNRR a supporto né altri tipi di finanziamenti esterni, quindi sarà interamente finanziato con risorse interne con un costo annuale a bilancio di circa € 40.000.

A fine 2024 scadrà il contratto di assistenza e manutenzione della suite SicraWeb, piattaforma applicativa fornita dalla ditta Maggioli che si compone di diversi moduli software per la gestione dei seguenti servizi:

- gestione Protocollo, atti amministrativi, delibere, determinazioni, decreti del Presidente, albo pretorio, sito web e amministrazione trasparente;
- gestione Contabilità Finanziaria, contabilità economica-patrimoniale, bilancio, controllo di gestione, servizio di Conservazione a norma degli ordinativi informatici;
- gestione Giuridica ed Economica del Personale, aspetto giuridico, stipendi e rilevazione delle presenze.

Entro la fine del 2024 occorre quindi valutare come procedere al rinnovo della piattaforma applicativa, valutando anche l'eventuale migrazione alla nuova versione SicraWeb EVO in modalità Cloud SaaS.

Obiettivi

- Migliorare la qualità e la sicurezza dei servizi digitali erogati dall'Ente attuando la migrazione verso infrastrutture e servizi cloud qualificati.
- Eliminazione dell'infrastruttura fisica del sistema informatico dell'Ente entro il 2026.

Indicatori

Anno 2024:

- 40% dei server saranno in cloud;

Anno 2025:

- 80% dei server saranno in cloud.

Anno 2026:

- 100% dei server saranno in cloud.

Linee d'azione

Fase1

- Censimento e valutazione dei servizi "on premise" attualmente operativi presso il datacenter provinciale.
- Definizione di un piano di migrazione che valuti le priorità e le modalità di migrazione dei server/servizi presso il Cloud Lepida.
- Avvio delle attività di migrazione dei server, iniziando dai servizi con maggior priorità.
- Completamento della migrazione verso il cloud dei restanti servizi.

Fase 2

- I servizi di futura attivazione verranno implementati nella modalità "Cloud First" verso infrastrutture e servizi Cloud qualificati secondo le regole AgiD.

Capitolo 9 - Wifi

Contesto

Tutte le sedi provinciali sono connesse attraverso la connessione in fibra di Lepida. Nello specifico le sedi in essere sono:

- sede centrale c/o piazza Giovan Battista Morgagni, 9, Forlì
- altra sede di Forlì c/o piazza Giovan Battista Morgagni, 2, Forlì
- altra sede di Forlì c/o via Carlo Piancastelli, 56, Forlì
- sede del Servizio di Polizia Provinciale c/o via Cadore, 75, Forlì
- sede di Cesena c/o viale Bovio, 425, Cesena
- sede di Santa Sofia c/o via Nefetti, 3, Santa Sofia

Sono stati inoltre predisposti degli apparati che consentono l'accesso wifi in zone individuate come strategiche per consentire l'accesso con dispositivi mobili o pc portatili a dipendenti e a personale esterno.

In prospettiva si vuole attivare il collegamento con ER Wifi per permettere il libero accesso da parte degli utenti esterni.

A seguire potrà essere pubblicata una mappa sul sito web per consentire ai cittadini le aree delle sedi provinciali coperte da Wifi pubblico.

Obiettivi

- rendere disponibile per il pubblico la connessione con ER Wifi;
- comunicare i luoghi in cui è disponibile il servizio ER Wifi.

Indicatori

- Raggiungere il 20 % di disponibilità pubblica della connessione con ER WiFi entro il 2024 con contestuale comunicazione della mappatura dei luoghi in cui è disponibile
- Raggiungere il 60% di disponibilità pubblica della connessione con ER WiFi entro il 2025 con contestuale comunicazione della mappatura dei luoghi in cui è disponibile
- Raggiungere il 100% di disponibilità pubblica della connessione con ER WiFi entro il 2026 con contestuale comunicazione della mappatura dei luoghi in cui è disponibile

Linee d'azione

Dicembre 2024:

- attivare il collegamento con ER Wifi;
- pubblicare una mappa delle aree di proprietà dell'ente in cui è disponibile il servizio ER Wifi.

Capitolo 10 - Gestione documentale

Il Manuale di gestione del servizio di protocollo informatico e dei flussi documentali e degli archivi e i relativi allegati è stato approvato il 28/12/2023 conformandone i contenuti alle norme di legge e alla indicazioni Agid.

Per quanto riguarda la conservazione, in base ad una specifica convenzione, valida fino al 2033, la Provincia ha affidato la conservazione dei propri documenti informatici alla Regione, tramite il Servizio Polo Archivistico Regionale dell'Emilia-Romagna (PARER), come responsabile della conservazione dei documenti trasferiti, rispettando le modalità di versamento previste dal Disciplinare Tecnico approvato tra le parti.

Purtroppo la riforma Delrio (2014) ha comportato il trasferimento di alcune funzioni ad altri Enti e la modifica radicale, nel tempo, dell'assetto organizzativo dell'Ente che il Servizio ha presidiato nel miglior modo possibile stanti le condizioni di contesto.

L'aggiornamento del Manuale costituisce un obiettivo operativo comune tra le 3 Province romagnole nell'ambito del perimetro di lavoro definito dall'Accordo ICT, recentissimamente rinnovato.

Obiettivi

Nel 2024, pertanto, si intende:

- Aggiornamento del Manuale di gestione del servizio di protocollo informatico e dei flussi documentali, degli archivi e dei suoi allegati alle normative attuali, con particolare riguardo al tema della conservazione digitale (nuove istruzioni del Polo Archivistico regionale - 13/10/2023);
- Approvazione del Manuale di Conservazione;
- Ottimizzazione della conservazione digitale degli atti emessi dalla Provincia, utilizzando PARER come unico soggetto di riferimento;
- Promuovere un confronto sul tema con i referenti del gruppo di lavoro interprovinciale;

Indicatori

- Aggiornamento della banca dati dei processi e della guida sulla fascicolazione entro il 31/12/2024;
- Approvazione del Manuale di Conservazione entro il 31/12/2024;
- Controllo a campione sulla corretta protocollazione in base alle istruzioni operative fornite (5%)

Linee d'azione

- rendere maggiormente leggibile e fruibile la descrizione del sistema di gestione e di conservazione dei documenti anche ai fini della semplificazione dei contenuti, di una maggiore trasparenza amministrativa e di una più rapida consultazione;
- prevedere la formazione del personale per il gruppo interno di referenti esistente;
- verificare la corretta gestione interna del protocollo informatico e dei flussi documentali mediante specifiche istruzioni;
- Adeguamento del Manuale alla struttura organizzativa che assumerà il suo assetto definitivo a partire dall'1/1/2024;
- completare la documentazione allegata al Manuale con il Piano di Fascicolazione, il Piano della sicurezza informatica (Analisi dei rischi, misure minime di sicurezza, regole data breach), anche a tutela dei dati personali.

Capitolo 11 - Firma digitale

Contesto

Ai dipendenti dell'ente che hanno necessità di firmare documenti viene concesso il rilascio della firma digitale. Tipicamente trattasi di coloro che si trovano in posizione dirigenziale, organizzativa o altri dipendenti responsabili di procedimenti per i quali è richiesta la firma di documenti in modalità digitale.

L'equiparazione della firma digitale a quella autografa consente alla PA di andare sempre più nella direzione in cui si dismette l'utilizzo della carta a favore dello scambio di informazioni certificate.

Per facilitare sempre più questo scambio e consentire anche una semplificazione sui formati dei file prodotti, è opportuno che gli utenti non utilizzino la firma CADES nel caso si debbano firmare dei documenti PDF. Il motivo è che il formato CADES incapsula il file originale generando un nuovo file in formato .p7m che costringe il destinatario ad installare un opportuno software per estrarre il file originario e poterlo leggere. A differenza dei dipendenti PA che dispongono di tale software nelle postazioni di lavoro, i cittadini non dispongono di questo software. Anziché chiedere a loro di adeguarsi, sarebbe opportuno che i file PDF fossero firmati in modalità PADES. Questo tipo di firma infatti non altera il formato del file che quindi rimane un PDF anche nella versione firmata. In questo modo l'utente può leggere il documento e verificare la firma con i più comuni software usati per lo standard PDF.

Oltre alla firma digitale con smartcard/smartkey si sta valutando la possibilità di utilizzare la firma digitale remota. Il vantaggio di questo tipo di firma è quello di non dover utilizzare dispositivi fisici per la lettura del certificato digitale, ovvero è possibile firmare i documenti utilizzando una user e una password, associate al certificato di firma, più un OTP richiesto durante l'operazione (tipicamente l'utente riceve un messaggio SMS o su app dedicata con un codice a tempo utilizzabile una sola volta soltanto). Queste caratteristiche rendono la firma remota un po' più pratica di quella attuale.

Va inoltre valutata la nuova funzionalità **"Firma con IO"** messa a disposizione sull'applicazione AppIO. Tale funzionalità consentirebbe l'invio di un documento che necessita di una firma da parte di un qualunque cittadino sull'AppIO e la firma dello stesso sempre tramite l'app per poi riceverne la restituzione.

Obiettivi

- verificare se tutti le persone che debbono firmare atti sono in possesso della firma digitali, al fine della completa digitalizzazione dei processi e degli atti amministrativi prodotti dalla Provincia;
- valutazione dell'integrazione con "Firma con IO" per alcune tipologie di atti interni/esterni;

Indicatori

- Coprire il 75% degli atti emessi dalla Provincia con firma digitale entro il 2024
- Coprire il 100% degli atti emessi dalla Provincia con firma digitale entro il 2025
- Numero dei servizi attivati con "Firma con IO" entro il 2026

Linee d'azione

- dare indicazioni ai dipendenti interni di utilizzare la firma di documenti PDF in modalità PADES, con apposite istruzioni operative;
- verificare quali tipologie di atti viene ancora emessa con la firma autografa, e definire il processo di digitalizzazione (ES: Atti di liquidazione);
- introdurre la possibilità di utilizzare la firma remota per tutto l'ente, o in alternativa diventare RA per i dipendenti dell'ente;
- integrazioni di processi in cui è richiesta la firma digitale del cittadino sfruttando metodologie che semplificano questa operatività (ES: Firma con IO)

Capitolo 12 - Cybersicurezza

Contesto

A seguito dei numerosi attacchi informatici che si sono verificati negli ultimi anni verso le amministrazioni pubbliche, la cybersicurezza assume un ruolo sempre più chiave.

Ad ottobre 2023 si è proceduto a sostituire il firewall con uno più aggiornato ed in linea con le specifiche di mercato. L'operazione ha anche consentito di rivedere e migliorare le regole di filtro adottate per definire in modo più circostanziato e corretto il perimetro sul quale agire.

Le PDL sono dotate di un antivirus, costantemente aggiornato, e ogni account che permette l'accesso alla rete interna è dotato di password che deve essere periodicamente cambiata.

La Regione Emilia-Romagna ha recepito l'importanza della cybersicurezza e, oltre a sostenere la strategicità di un CSIRT regionale, ha preparato un accordo attuativo dedicato agli enti della Community-Network dell'Emilia-Romagna per la fruizione del CSIRT regionale. La sottoscrizione di tale accordo da parte degli enti, permetterà loro di avere a disposizione, attraverso la società in-house, Lepida S.c.p.A, una serie di servizi che permettano di fare rete ed accrescere il livello di sicurezza dei propri sistemi informatici.

Per accedere a questi servizi, l'ente, attraverso la figura del Referente per la Sicurezza Informatica, dovrà fare richiesta e procedere all'accreditamento.

Dopo l'accreditamento verrà messo a disposizione il servizio di assessment della postura di sicurezza. Inoltre sarà possibile accedere a contenuti formativi erogati sulla piattaforma Self sui concetti del framework nazionale di cybersicurezza e su tutti quelli che sono i concetti connessi a un assessment di posture di sicurezza.

Successivamente verranno attivati altri servizi che riguardano la threat intelligence e la threat intelligence sharing per l'emissione di bollettini, ma anche l'analisi threat intelligence su servizi esposti da nostri domini pubblicati su internet.

Fare rete in ambito di cybersicurezza e adeguare i propri parametri a degli standard regionali potrebbe essere un'opportunità per mantenere i massimi livelli possibili in questo ambito.

Obiettivi

- migliorare l'attuale livello di sicurezza dei sistemi informatici

Indicatori

- Effettuare l'accreditamento all'accordo attuativo dedicato agli enti della Community-Network dell'Emilia-Romagna per la fruizione del CSIRT regionale, entro il 2024
- Attivare il servizio di assessment della postura di sicurezza entro il 2024
- Attivare i servizi di threat intelligence sharing per l'emissione di bollettini e di threat intelligence su servizi esposti da domini della Provincia pubblicati su internet entro il 2025 (?)
- Raggiungere entro il 2026 il livello standard del documento "Misure minime di sicurezza" previste dal GDPR. (wp)

Linee d'azione

- individuare il Referente interno per la Sicurezza Informatica
- individuare il gruppo di sicurezza interno per la gestione del databreach

Febbraio 2024:

il Referente per la Sicurezza Informatica effettua l'accreditamento presso il CSIRT-ER

Capitolo 13 - Interoperabilità

Contesto

La Piattaforma Digitale Nazionale Dati è lo strumento attraverso il quale riuscire a soddisfare i principi di interoperabilità e once-only che sono tra i pilastri del Piano Triennale per l'Informatica nella PA 2022-2024.

L'articolo 50-ter del CAD disciplina lo sviluppo e la realizzazione della Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND), finalizzata alla "condivisione dei dati tra i soggetti che hanno diritto ad accedervi [...] e la semplificazione degli adempimenti amministrativi dei cittadini e delle imprese".

Attualmente l'ente ha sottoscritto l'accordo di adesione con PagoPA come fruitore di servizi e ha ricevuto accesso alla PDND e sono stati individuati gli Amministratori.

D'ora in avanti potranno essere integrati i servizi utili alla ricezione dei dati in possesso di altre PA, eliminando i processi di verifica dei dati e quindi ottimizzando i tempi dei processi interni ed esterni.

Inoltre si dovrà anche valutare quali dati possono essere resi disponibili tramite PDND, partendo dall'attuazione di quanto previsto dall'All. 6 delle Linee Guida AGID, che riguardano la messa a disposizione - obbligatoria da parte di tutte le PA - di un sistema di invio e ricezione automatica dei documenti.

Obiettivi

- analizzare le esigenze di utilizzo di dati di banche dati nazionali da parte degli uffici

- richiedere la fruizione di uno o più servizi messi a disposizione sulla PDND al fine di ottimizzare i processi interni ed esterni
- valutare quali tipologie di dati possono essere resi disponibili tramite PDND

Indicatori

Anno 2024:

- integrazione di almeno un servizio della PDND con uno o più gestionali

Anno 2025:

- integrazione di almeno 3 servizi della PDND con uno o più gestionali

Anno 2026:

- integrazione di almeno 5 servizi della PDND con uno o più gestionali

Linee d'azione

Gennaio 2024:

richiesta di fruizione del servizio di consultazione dati INAD per la notifica delle sanzioni di Polizia Provinciale ai cittadini.

Dicembre 2024:

Pubblicazione su PDND delle API sulla trasmissione di documenti protocollati, in conformità a quanto previsto dall'All. 6 delle Linee Guida AGID 2020.

Capitolo 14 - Accessibilità

Contesto

L'accessibilità rappresenta la condizione fondamentale che sta alla base dell'utilizzo degli strumenti digitali. Il sito istituzionale, i servizi e il software che viene messo a disposizione dalla PA non può prescindere da questa caratteristica, affinché tutti, senza alcuna discriminazione, possano avere accesso alle informazioni e alle funzionalità che permettono lo scambio dati.

Ecco quindi che ciascuno, a maggior ragione un dipendente della PA, deve essere conscio dell'importanza di questo aspetto quando produce documenti o contenuti digitali.

Come da dichiarazione di accessibilità 2023, il sito istituzionale dell'ente è solo parzialmente accessibile in quanto ci sono parti create automaticamente dal CMS che non soddisfano i criteri di accessibilità e alcuni contenuti che non propongono testi alternativi alle immagini, quindi risultano inaccessibili ai dispositivi di ausilio.

Obiettivi

- migliorare l'accessibilità del sito istituzionale;
- rispettare le scadenze e gli obblighi normativi previsti.

Indicatori

Anno 2024:

- pubblicazione della dichiarazione degli obiettivi di accessibilità;
- pubblicazione della dichiarazione di accessibilità

Anno 2025:

- Sito istituzionale della Provincia di Forlì-Cesena completamente accessibile;
- Tutte le nuove pagine o notizie del sito istituzionale devono rispettare i criteri di accessibilità;

Linee d'azione

Marzo 2024:

l'ufficio RTD pubblica la dichiarazione degli obiettivi di accessibilità.

Settembre 2024:

l'ufficio RTD pubblica la dichiarazione di accessibilità.

Dicembre 2024:

i referenti o i creatori di pagine non accessibili devono provvedere a modificarle al fine di renderle accessibili.

Dicembre 2024:

il fornitore del CMS deve correggere le parti autogenerate che non rispettano le specifiche W3C.

Capitolo 15 - Open Data

Contesto

Gli Open Data, o dati aperti, sono dati accessibili a tutti, messi a disposizione dalle PA al fine di rendere pubbliche informazioni che possono essere riutilizzate per diversi scopi.

La Provincia di Forlì-Cesena finora non ha mai pubblicato Open Data.

L'ambito in cui è possibile trovare più comunemente dei dati aperti è quello dei SIT (Sistemi Informativi Territoriali).

E' grazie alla direttiva INSPIRE (2007/2/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 marzo 2007), recepita nell'ordinamento italiano con il decreto legislativo 27 gennaio 2010, n. 32 e s.m.i., che si è trovato un concreto utilizzo degli Open Data.

INSPIRE e, nel suo ambito, l'Infrastruttura nazionale hanno lo scopo di rendere omogenee e condivisibili, all'interno dell'Unione europea, le informazioni georeferenziate di carattere ambientale, affinché queste siano di supporto alle politiche ambientali o per ogni altra attività che possa avere ripercussioni sull'ambiente.

L'ente Provincia tratta da sempre dati territoriali e dispone quindi di informazioni la cui pubblicazione, sotto forma di Open Data, potrebbe essere di grande utilità.

L'Agenzia per l'Italia digitale ha dettato e reso disponibili le Linee guida per l'implementazione della specifica GeoDCAT-AP, un documento con le indicazioni tecniche alla base dell'integrazione del Repertorio Nazionale dei Dati Territoriali (RNDT) e del Portale nazionale dei dati aperti dati.gov.it.

Agid ha pubblicato anche [la Guida operativa sui dati di alto valore](#), che per la maggior parte corrispondono a dati territoriali.

Obiettivi

- verificare che l'infrastruttura utilizzata per il SIT sia adeguata alla gestione del sistema geografico della Provincia;
- produrre dati in formato aperto estrapolati dal SIT;
- pubblicare i dati nel sito istituzionale e nel catalogo nazionale dei dati aperti.

Indicatori

- Produrre in formato aperto il 20% dei dati territoriali, estrapolati dal SIT, trattati/gestiti dalla Provincia entro il 2025;
- Produrre in formato aperto il 50% dei dati territoriali, estrapolati dal SIT, trattati/gestiti dalla Provincia entro il 2025; Pubblicazione dei dati sul sito istituzionale entro il 2025.
- Produrre in formato aperto il 100% dei dati territoriali, estrapolati dal SIT, trattati/gestiti dalla Provincia entro il 2026; Pubblicazione dei dati sul catalogo nazionale dei dati aperti, entro il 2026.

Linee d'azione

Dicembre 2024: produzione e pubblicazione sul sito istituzionale e nel catalogo nazionale del primo gruppo di dati aperti estrapolati dal SIT, in base a quanto previsto dalla Guida Operativa AGID.

Capitolo 16 - Notifiche Digitali

Contesto

Il Servizio Notifiche Digitali - previsto dall'art. 26 del DL 76/2020 - solleva gli enti da tutti gli adempimenti legati alla gestione delle comunicazioni a valore legale.

Gli enti non devono fare altro che depositare l'atto da notificare sulla Piattaforma SEND: sarà la piattaforma a occuparsi dell'invio, per via digitale o analogica, con conseguente risparmio di tempi e costi dell'intero processo.

Nel corso del 2024 la Provincia dovrà aderire al servizio e stipulare poi un contratto con PagoPA (soggetto gestore della Piattaforma), e verificare quali sono i SW gestionali che producono atti da notificare e quindi definire le modalità di integrazione con la Piattaforma, individuando un soggetto intermediario a ciò dedicato.

Obiettivi

- utilizzare SEND per tutte gli atti da notificare con valore legale a cittadini e imprese

Indicatori

- Confronto tra N. notifiche inviate (anno 2022 - 2023) e N. Notifiche inviate con SEND (anno 2024)
- Data attivazione SEND: entro il 31/12/2024
- Utilizzare SEND per il 20% degli atti notificabili da parte della Provincia entro il 2024 ovvero attivare SEND per almeno 1 servizio
- Utilizzare SEND per il 50% degli atti notificabili da parte della Provincia entro il 2025 ovvero attivare SEND per almeno 2 servizi
- Utilizzare SEND per il 80% degli atti notificabili da parte della Provincia entro il 2026 ovvero attivare SEND per almeno 3 servizi

Linee d'azione

- analizzare le tipologie di notifiche in uso presso l'ente per individuare contesti favorevoli all'uso di questa nuova metodologia
- individuare un intermediario per la trasmissione delle notifiche a SEND
- predisporre un piano per l'attivazione di SEND, che comprende anche il dettaglio delle risorse finanziarie richieste per l'integrazione con i SW gestionali interessati
- attivare SEND su uno o più servizi

Capitolo 17 - Internet of Things (IOT)

Contesto

Per **Internet of Things (IoT) o Internet delle Cose** si intende quel percorso nello sviluppo tecnologico in base al quale, attraverso la rete Internet, potenzialmente ogni oggetto dell'esperienza quotidiana acquista una sua identità nel mondo digitale.

IoT si basa sull'idea di oggetti "intelligenti" tra loro interconnessi in modo da scambiare le informazioni possedute, raccolte e/o elaborate.

Il significato di IoT, però, va ben oltre i singoli oggetti intelligenti e trova piena realizzazione nella rete che interconnette gli oggetti stessi. Gli esempi di Internet of Things, in questo senso, sono innumerevoli; pensiamo ai comunissimi lampioni delle nostre città, in grado di regolare la loro luminosità sulla base delle condizioni di visibilità, oppure ai semafori che si sincronizzano per creare un'onda verde per il passaggio di un mezzo di soccorso.

In questo contesto, [Lepida](#) mette gratuitamente a disposizione degli enti Soci la rete Lora Wan e un [Catalogo di sensori](#) disponibili, che permette di raccogliere i dati dai sensori installati sul territorio, e li fa confluire in una dashboard di monitoraggio.



Obiettivi

- Definire con i Servizi Tecnici della Provincia quali possono essere i casi d'uso e le tipologie di sensori adeguati, e definire un modello di utilizzo per l'ottimizzazione dei processi di manutenzione e monitoraggio.

Indicatori

- Piano di attivazione dei sensori
- N. di sensori installati

Linee d'azione

Entro 2024:

Individuazione delle esigenze e degli oggetti da sottoporre a monitoraggio ed individuazione delle tipologie di sensori da installare.

Entro 2025:

Acquisto ed installazione dei sensori.

Capitolo 18 - Intelligenza artificiale

Contesto

La Strategia italiana sull'AI - Artificial Intelligence - è stata redatta a novembre 2021 e prevede un programma che delinea ventiquattro politiche da implementare nei prossimi tre anni per potenziare il sistema IA in Italia, attraverso creazione e potenziamento di competenze, ricerca, programmi di sviluppo e applicazioni dell'IA.

Gli interventi per la Pubblica Amministrazione sono volti alla creazione di infrastrutture dati per sfruttare in sicurezza il potenziale dei big data che genera la PA, alla semplificazione e personalizzazione dell'offerta dei servizi pubblici e all'innovazione delle amministrazioni, tramite il rafforzamento dell'ecosistema GovTech in Italia.

Per garantire un'efficace governance, per monitorare lo stato di attuazione della strategia, e per coordinare tutte le iniziative di governo sul tema, nasce anche il gruppo di lavoro permanente sull'IA in seno al Comitato Interministeriale per la Transizione Digitale.

Un'applicazione pratica in cui il coinvolgimento dell'IA potrebbe portare benefici è sicuramente quella dei "chatbot", ovvero degli "assistenti virtuali" pronti a dare risposta alle domande degli utenti 24 ore su 24 al fine di migliorare il grado di soddisfazione dei cittadini nel trovare le risposte che cercano quando si interfacciano con la pubblica amministrazione.

Nel corso del 2024 è prevista una nuova redazione della Strategia nazionale sull'IA a cura di un Comitato composto da 13 membri, esperti in differenti discipline, e con la Segreteria Tecnica istituita presso AGID.

Si seguirà l'evoluzione di questo importante tema del presente e del futuro valutando, magari anche a seguito della possibilità di ottenere finanziamenti esterni, la possibilità di avvalersi dell'IA per realizzare un progetto che possa dare un reale valore aggiunto al cittadino.

Obiettivi

- seguire l'evoluzione della materia restando aggiornati sulle novità e gli sviluppi che si verificheranno

Indicatori

- produzione di uno studio di fattibilità sull'adozione di sistemi di IA entro il 31/12/2025

Linee d'azione

Entro 2024:

analizzare la nuova Strategia nazionale sull'IA e seguire l'evolversi della situazione per approfittare di eventuali bandi o finanziamenti.

Entro 2025:

Studio di fattibilità riguardante l'applicazione di AI ad una o più attività o servizi della Provincia.

Capitolo 19 - Digitalizzazione delle commesse e delle infrastrutture (B.I.M.)

Contesto

Il Nuovo Codice dei Contratti D. Lgs. 36/2023 (art. 43 - Metodi e strumenti di gestione informativa digitale delle costruzioni) prevede che entro il 1 gennaio 2025 le stazioni appaltanti e gli enti concedenti adottino metodi e strumenti di gestione informativa digitale delle costruzioni per la progettazione e la realizzazione di opere di nuova costruzione e per gli interventi su costruzioni esistenti **per importo a base di gara superiore a 1 milione di euro**.

L'obbligo non si applica agli interventi di ordinaria e straordinaria manutenzione, a meno che essi non riguardino opere precedentemente eseguite con l'uso dei suddetti metodi e strumenti di gestione informativa digitale.

Anche al di fuori dei casi di cui sopra, le stazioni appaltanti e gli enti concedenti possono adottare metodi e strumenti di gestione informativa digitale delle costruzioni, eventualmente prevedendo nella documentazione di gara un punteggio premiale relativo alle modalità d'uso di tali metodi e strumenti. Tale facoltà è subordinata all'adozione delle misure stabilite nell'**allegato I.9**.

Gli strumenti indicati utilizzano piattaforme interoperabili a mezzo di formati aperti non proprietari al fine di non limitare la concorrenza tra i fornitori di tecnologie e il coinvolgimento di specifiche progettualità tra i progettisti, nonché di consentire il trasferimento dei dati tra pubbliche amministrazioni e operatori economici partecipanti alla procedura aggiudicatari o incaricati dell'esecuzione del contratto.

Le specifiche tecniche sono contenute nell'allegato I.9 del Nuovo Codice.

L'acronimo BIM sta per Building Information Modeling: è una metodologia che consente di creare una rappresentazione digitale 3D di ogni tipologia di edificio e/o di opera civile ("bene immobiliare"), sviluppare velocemente varie opzioni progettuali, generare documenti di costruzione e produzione, valutare le performance del progetto, pianificare le fasi di realizzazione e stimare i costi. La capacità di gestire in modo digitale tutte le informazioni rilevanti, mantenendole aggiornate e rendendole accessibili a tutti gli utenti è la base della rivoluzione digitale resa possibile dal BIM.

Obiettivi

- supportare i servizi interni dedicati alla progettazione delle opere per l'adozione di sistemi BIM all'interno dell'organizzazione, anche sulla base di quanto **previsto dal Piano delle Opere pubbliche, previa anche verifica di quanto previsto nel Piano Triennale delle Opere Pubbliche dell'ente**.

Indicatori

- produzione di uno studio di fattibilità per l'adozione di piattaforme BIM entro il 31/12/2024

Linee d'azione

Entro 2024:

verificare la disponibilità di Piattaforme dedicate da utilizzare e dare supporto al Servizio provinciale dedicato

Capitolo 20 - Priorità per l'anno 2024

Obiettivi

- Costituzione dell'Ufficio RTD e nomina del Responsabile**
- condivisione delle politiche di trasformazione digitale con tutti i servizi dell'ente, con valorizzazione del personale interno;**
- monitorare la formazione dei dipendenti su Syllabus ed assegnare, man mano, nuovi corsi in ambito digitale
- Attivazione di nuovi servizi online
- Digitalizzazione di tutti gli atti prodotti dalla Provincia
- Analisi per intermediario PagoPA e ottimizzazione delle operazioni di incasso e rendicontazione
- Cloud
- Wi-Fi
- Cybersecurity: Effettuare l'accreditamento all'accordo attuativo dedicato agli enti della Community-Network dell'Emilia-Romagna per la fruizione del CSIRT regionale, entro il 2024 e individuare il Referente per la Sicurezza Informatica
- Interoperabilità: richiesta di fruizione del servizio di consultazione dati INAD per la notifica delle sanzioni di Polizia Provinciale ai cittadini, Pubblicazione su PDND delle API sulla trasmissione di documenti protocollati, in conformità a quanto previsto dall'All. 6 delle Linee Guida AGID 2020.
- Attivazione delle notifiche digitali con SEND.

Acronimi

ACN: Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale.

AGID: Agenzia per l'Italia Digitale.

AI o IA: Artificial Intelligence o Intelligenza Artificiale.

BIM: Building Information Modeling.

CIE: Carta d'Identità Elettronica.

CSIRT: Computer Security Incident Response Team.

DTD: Dipartimento di Transizione Digitale.

eIDAS: electronic IDentification, Authentication and trust Services, ufficialmente regolamento (UE) n. 910/2014.

INSPIRE: INfrastructure for SPatial InfoRmation in Europe.

PDND: Piattaforma Digitale Nazionale Dati.

SEND: SErvizio Notifiche Digitali.

SPID: Sistema Pubblico di Identità Digitale.

W3C: World Wide Web Consortium.

2.3) *Rischi corruttivi e trasparenza*

2.3.1) **Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT)**

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2024/2026 è stato predisposto in coerenza con le linee di indirizzo approvate con Delibera Anac (PNA 2023) ed in continuità con i PTPCT degli anni precedenti.

Il Piano è predisposto tenendo conto delle modifiche normative e gestionali conseguenti agli eventi eccezionali esterni (alluvione di maggio) che hanno colpito questa provincia nonché delle modifiche introdotte dal nuovo Codice dei Contratti (D. lgs. 36/2023) e **degli orientamenti Anac 2023** in merito soprattutto al tema della digitalizzazione. **L'obiettivo perseguito** è il presidio dei principi di legalità, correttezza, trasparenza e buona amministrazione, nonché dell'integrità dell'agire amministrativo prevedendo misure e azioni volte a consolidare la buona amministrazione, ad orientare i comportamenti e a limitare ambiti di discrezionalità amministrativa. La Provincia di Forlì-Cesena, nell'ultimo decennio, non ha registrato mai eventi corruttivi. L'ente è consapevole del fatto che il rafforzamento dell'integrità pubblica, attraverso azioni di promozione di **valori, di atteggiamenti** e di **comportamenti adeguati** sia fondamentale per la tutela, per la **protezione e la creazione di valore** nel lungo termine: arginare gli ambiti di discrezionalità e i comportamenti impropri che provocano danni all'immagine se non addirittura danni economici, politici, ambientali e sociali è funzionale all'aumento nella percezione della collettività dell'affidabilità dell'ente.

A questo scopo l'ente fa riferimento, come elementi di valutazione del rischio, a tutti gli aspetti relativi allo scenario economico sociale del territorio già riportati nella scheda anagrafica descrittiva del PIAO 2023/2025 - Primo aggiornamento, approvato con decreto del Presidente n. 110 del 29/9/2023, che qui si richiamano integralmente in attesa di dati più recenti che saranno riportati nella scheda anagrafica del PIAO 2024/2026 di prossima approvazione.

2.3.1.1) **Analisi del contesto esterno**

Scenario economico-sociale regionale

Si richiamano integralmente le informazioni di cui alla sezione "Scheda anagrafica dell'Amministrazione".

2.3.1.2) **Profili criminologici del territorio regionale e provinciale**

I numeri dei delitti contro la Pubblica amministrazione

Benché una quota sfugga al controllo del sistema penale, i reati commessi ai danni della pubblica amministrazione costituiscono una minima parte della massa complessiva dei delitti denunciati ogni anno nella nostra regione così come nel resto dell'Italia. Negli ultimi tredici anni in Emilia-Romagna ne sono stati denunciati meno di cinquemila - in media 400 ogni anno -, corrispondenti al 4% di quelli denunciati nell'intera Penisola e a quasi la metà di quelli denunciati nel Nord-Est: più di due terzi di essi si riferiscono a violazioni degli articoli 334 e 335 del Codice penale che riguardano la sottrazione o il danneggiamento di cose sottoposte a sequestro da parte di chi ne ha la custodia allo scopo di favorire intenzionalmente il proprietario o che per negligenza ne provoca la distruzione o agevola la sottrazione. L'11,5% dei reati in esame riguardano l'abuso d'ufficio, il 6,2% l'interruzione di un servizio pubblico o pubblica necessità, il 5,7% il rifiuto di atti di ufficio, il 4,2% il peculato, il 4,1% l'indebita

percezione di erogazioni pubbliche, il 2,6% l'istigazione alla corruzione, l'1,1% la corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, l'1% la concussione, mentre tutti gli altri reati costituiscono complessivamente il 2,6% (132 casi in numero assoluto, di cui 45 riguardano la rivelazione e utilizzazione di segreti d'ufficio e 37 il reato previsto all'art. 321 del c.p., ovvero le pene per il corruttore). Riguardo ai tassi di questi reati quelli dell'Emilia-Romagna risultano nettamente sotto la media italiana ma superano, seppure in misura contenuta, quelli del Nord-Est. Volendo dare una misura complessiva dell'incidenza di questi reati nei tre contesti territoriali si dirà che l'Emilia-Romagna esprime un tasso generale di delittuosità contro la Pubblica amministrazione di 8,6 reati ogni 100mila abitanti, l'Italia di 14,6 e il Nord Est di 6,8 ogni 100 mila abitanti. Riguardo invece alla tendenza si osserva una generale diminuzione dei reati in questione sia in Emilia-Romagna che nel resto dell'Italia e del Nord Est; fanno eccezione alcuni reati corruttivi, i reati di concussione, l'abuso d'ufficio, i reati di rifiuto e omissione di atti d'ufficio, il peculato e l'indebita percezione di erogazioni pubbliche, che, al contrario, nel periodo considerato sono aumentati.

L'abuso di funzione in Emilia-Romagna è un fenomeno che incide meno rispetto alla gran parte delle regioni. In genere i reati che lo connotano sono più diffusi nelle regioni del Centro-Sud, meno in quelle del Nord Italia. Il valore dell'indice di questa fattispecie criminale per l'Emilia-Romagna è pari a 1,6 ogni 100 mila abitanti - un valore, questo, in linea con il resto delle regioni del Nord-Est - mentre quello dell'Italia è di 3,1 ogni 100 mila abitanti. Le province della regione dove questo valore risulta apprezzabilmente più elevato della media regionale sono Parma (2,8 ogni 100mila abitanti) e Forlì-Cesena (2,2 ogni 100 mila abitanti). In queste due province, inoltre, al pari di quanto è avvenuto a Piacenza, Reggio Emilia, Modena Ravenna e Rimini, la tendenza di tale forma di criminalità è cresciuta nel tempo, registrando naturalmente valori diversi da un territorio all'altro. Le uniche province dove, al contrario, si è contratta, trainando così la tendenza regionale, sono rispettivamente Bologna e Ferrara.

L'appropriazione indebita nella nostra regione incide meno che nel resto della Penisola. Solo la Sardegna, infatti, presenta valori dell'indice inferiori a quelli dell'Emilia-Romagna. In termini generali, il valore di questa fattispecie criminale per l'Emilia-Romagna è pari a 0,7 ogni 100 mila abitanti mentre quello dell'Italia è di 1,3 ogni 100 mila abitanti. La provincia dove si registra un valore decisamente superiore alla media regionale è Ravenna, il cui tasso è pari a 2,1 ogni 100 mila abitanti. Fatta eccezione delle province di Ferrara e di Forlì-Cesena, dove tale fenomeno registra una tendenza in flessione, nel resto della regione, invece, nel tempo è aumentato.

La corruzione in Emilia-Romagna incide meno che in gran parte del resto della Penisola. Il valore dell'indice di questa fattispecie criminale per l'Emilia-Romagna è pari a 0,5 ogni 100 mila abitanti - un valore, questo, in linea con il resto delle regioni del Nord-Est - mentre quello dell'Italia è di 0,9 ogni 100 mila abitanti. Le province della regione dove il valore dell'indice risulta apprezzabilmente più elevato della media regionale sono Ferrara (0,9 ogni 100 mila abitanti) e Rimini (1,0 ogni 100 mila abitanti). Le province di Parma, Reggio Emilia, Modena, Ferrara e Forlì-Cesena registrano una tendenza in crescita di questo fenomeno, tutte le altre una tendenza contraria, trainando in questo modo la tendenza regionale che infatti è in flessione.

Gli altri reati contro la P.A. in Emilia-Romagna incidono meno che nel resto dell'Italia, ma in misura più elevata rispetto alle altre regioni del Nord-Est. Il valore dell'indice di questa fattispecie criminale, infatti, per l'Emilia-Romagna è pari a 5,8 ogni 100 mila abitanti mentre quello dell'Italia è di 9,3 e del Nord-Est di 3,9 ogni 100 mila abitanti. La tendenza di questi reati è in diminuzione in tutti i contesti territoriali presi in esame. Da questo quadro si desume che l'incidenza dei reati ai danni della Pubblica amministrazione è decisamente più bassa nella nostra regione in confronto ad altri contesti. Tale rilievo, benché sia circoscrivibile unicamente ai dati delle denunce, tuttavia trova un riscontro in un'indagine campionaria sul fenomeno della corruzione realizzata dall'Istat qualche anno fa nell'ambito dell'indagine sulla sicurezza dei cittadini. Si tratta di un approfondimento che l'Istat ha realizzato allo scopo di fare luce su

tale fenomeno e di stimare il numero di persone coinvolte in dinamiche corruttive o di scambio nel nostro paese, sia in prima persona, sia indirettamente attraverso l'esperienza di parenti, amici, colleghi o conoscenti.

Alle domande se avessero ricevuto richieste di denaro o di favori o se essi stessi, al contrario, avessero offerto denaro o favori in cambio di beni o di servizi pubblici o se conoscessero persone che si sarebbero trovate in situazioni analoghe, solo il 7% degli emiliano romagnoli intervistati ha risposto in modo affermativo al primo quesito e il 10% al secondo, mentre il resto degli italiani sono stati rispettivamente l'8% e il 13%. Poco diffuso tra i cittadini emiliano romagnoli risulta anche lo scambio del voto con favori, denaro o altre utilità. Diverso è invece il quadro della regione riguardo alla raccomandazione, una pratica, questa, alla quale i suoi cittadini sembrerebbero più esposti, benché tale pratica, secondo quanto riferito dagli intervistati, riguarderebbe in larga parte il settore privato, ad esempio per ottenere un lavoro o una promozione, e meno per avere dei benefici dal pubblico (per esempio un beneficio assistenziale, la cancellazione di una sanzione, essere favorito in cause giudiziarie, ecc.).

Si tratta di rilievi interessanti, i quali, come appena detto, troverebbero una qualche corrispondenza con la realtà oggettiva dei fenomeni analizzati finora, ma che andrebbero approfonditi con un'indagine di popolazione focalizzata sulla nostra regione per avere stime più robuste di quelle ricavate dal campione dell'Istat perché l'indagine Istat è tarata sul contesto nazionale.

I numeri del riciclaggio.

L'attività di antiriciclaggio costituisce un modo efficace per combattere la corruzione: ostacolare il reimpiego dei proventi dei reati rende la corruzione meno vantaggiosa. Nel corso degli ultimi decenni l'attività di contrasto alla criminalità organizzata e ai corrotti si è molto concentrata sull'attacco ai capitali di origine illecita e ciò è avvenuto anche grazie al supporto di un sistema di prevenzione che ha costituito un importante complemento all'attività di repressione dei reati, intercettando e ostacolando l'impiego e la dissimulazione dei relativi proventi. In questo sistema di prevenzione l'Unità di Informazione Finanziaria (UIF), istituita presso la Banca d'Italia col d.lgs. n. 231/2007 (che è la cornice legislativa dell'antiriciclaggio in Italia), è l'autorità incaricata di acquisire i flussi finanziari e le informazioni riguardanti ipotesi di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo principalmente attraverso le segnalazioni di operazioni sospette trasmesse da intermediari finanziari, professionisti e altri operatori. Di queste informazioni l'UIF effettua l'analisi finanziaria, utilizzando l'insieme delle fonti e dei poteri di cui dispone, e ne valuta la rilevanza ai fini della trasmissione agli organi investigativi e della collaborazione con l'autorità giudiziaria per l'eventuale sviluppo dell'azione di repressione. Negli anni 2008-2021 sono giunte all'UIF dall'Emilia-Romagna circa 76 mila segnalazioni di operazioni sospette, corrispondenti al 7% delle segnalazioni arrivate nello stesso periodo da tutta la Penisola. Sia in Emilia-Romagna che nel resto delle regioni il numero di segnalazioni è sensibilmente aumentato nel tempo (in Emilia-Romagna mediamente del 22,5% annuo), un segnale, questo, che può essere interpretato come una crescita di attenzione verso tale fenomeno da parte dei soggetti qualificati a collaborare con l'UIF. Le denunce rilevate dalle forze di polizia riguardo ai reati di riciclaggio confermano tale tendenza. Nel periodo 2008-2021 l'Emilia-Romagna ha riportato circa mille e cinquecento denunce, seguendo l'andamento in crescita riscontrabile nel resto dell'Italia. Più di un terzo delle denunce ha riguardato la sola provincia di Modena, un territorio, questo, dove tale reato ha inciso ed è cresciuto in misura sensibilmente più alta rispetto al resto della regione. Le altre province, infatti, hanno registrato un tasso di delittuosità inferiore alla media regionale e italiana benché la tendenza, anche in queste province, così come è avvenuto nel resto dell'Italia, sia da diversi anni in crescita.

Un dato interessante, inoltre, come emerge dal report anni 2021/2022 del Gruppo Interforze Centrale (GIC) costituito nel 2020, in relazione alle attività di monitoraggio e di analisi



finalizzata alla prevenzione e al contrasto dei tentativi di infiltrazione negli appalti pubblici da parte della criminalità organizzata ha esaminato, nei settori relativi a grandi opere, grandi eventi, ricostruzione e riqualificazione, con particolare riferimento alle attività finanziate con i fondi del PNRR, 222 segnalazioni di criticità con oltre tremila approfondimenti richiesti o d'iniziativa e oltre 67mila interrogazioni alle banche dati delle forze di polizia.(**)

Il fenomeno degli atti intimidatori nei confronti degli amministratori.

Nel 2022 è stato rilevato un decremento degli atti intimidatori nei confronti degli amministratori del 19,7% rispetto all'anno precedente. Questo dato, che si conferma in decremento anche per il 2023, non deve fare abbassare l'attenzione al fenomeno che riguarda sempre più minacce veicolate anche sui social media. L'indebolimento delle condizioni economiche di vita, specie per le fasce più deboli della popolazione, la gestione di importanti fondi finanziari statali o europei hanno inasprito le potenziali situazioni di attrito con gli amministratori locali, dai quali da un lato i cittadini attendono risposte concrete e risolutive, dall'altro operatori economici senza scrupoli pretendono di condizionare gli affidamenti pubblici. Gli atti intimidatori registrati in regione sono avvenuti nell'ordine per tensione politica, da parte della criminalità comune, per terrorismo e da parte della criminalità organizzata. Nelle immagini che seguono la distribuzione regionale degli episodi di che trattasi e la distinzione per incarico.

(**)I dati e le informazioni riportati provengono da "Analisi del contesto esterno - Profili criminologici del territorio regionale" fornito alla rete dei RPCT del RTI (Rete trasparenza e Integrità della Regione Emilia-Romagna).

TABELLA: INCIDENZA DI ALCUNI FENOMENI CRIMINALI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE NELLE REGIONI ITALIANE. PERIODO 2008-2022. TASSI SU 100 MILA ABITANTI

FONTE: nostra elaborazione su dati del Ministero dell'Interno.

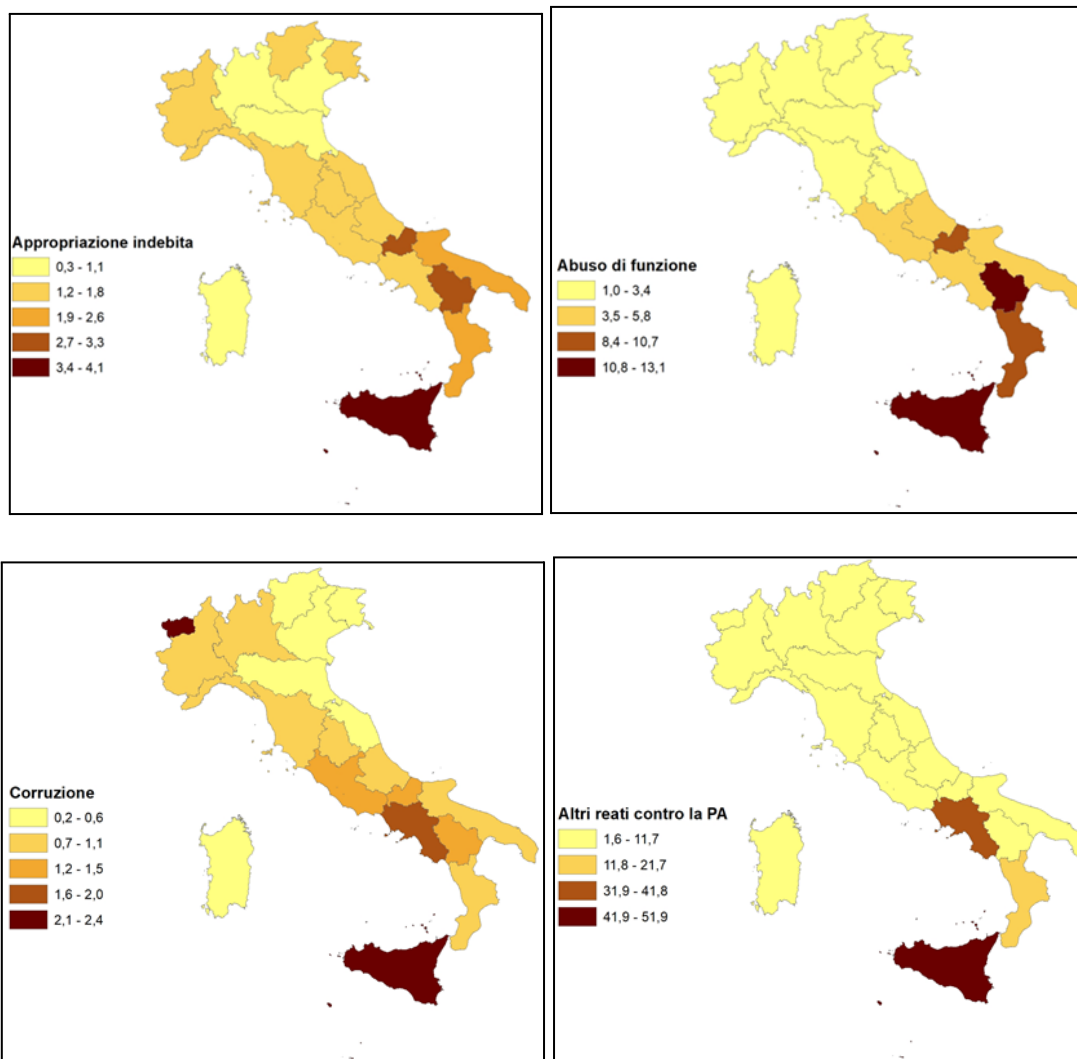


TABELLA: DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE COMMESSI DAI PUBBLICI UFFICIALI DENUNCIATI DALLE FORZE DI POLIZIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA IN ITALIA, NEL NORD-EST E IN EMILIA-ROMAGNA NEL 2022 (VALORI ASSOLUTI) - Fonte: nostra elaborazione su dati del Ministero dell'Interno.

	Italia	Nord-est	Emilia-Romagna
Abuso di funzione	2.871	322	126
abuso d'ufficio	966	118	46
rifiuto di atti d'ufficio. Omissione	1.842	195	77
rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare, ecc.	1	0	0
rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio	61	8	2
utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione di ufficio	1	1	1



Altri reati contro la PA	4.816	479	227
interruzione d'un servizio pubblico o di pubblica necessità	799	130	60
sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro ecc.	2.246	229	117
violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro ecc.	1.771	120	50
Appropriazione indebita	717	115	32
indebita percezione di erogazioni pubbliche	415	71	15
malversazione di erogazioni pubbliche	48	9	2
peculato	247	35	15
peculato mediante profitto dell'errore altrui	7	0	0
Corruzione	350	38	20
concussione	45	4	2
corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio	18	3	2
corruzione in atti giudiziari	5	0	0
corruzione per l'esercizio della funzione	27	1	0
corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio	76	7	6
induzione indebita a dare o promettere utilità	29	3	3
istigazione alla corruzione	81	12	2
pene per il corruttore	69	8	5
Totale complessivo	8.754	954	405

A dimostrazione che anche il nostro territorio è interessato da fenomeni di infiltrazione mafiosa si cita "l'Operazione Radici". Nel 2022 si è conclusa l'indagine che ha preso le mosse dal monitoraggio di cospicui investimenti immobiliari e societari riconducibili a soggetti di origine calabrese, portando alla luce infiltrazioni nel tessuto socio-economico

dell'Emilia-Romagna in particolare le province di Forlì-Cesena e Rimini, ma anche Modena e Reggio Emilia, da parte di organizzazioni criminali di stampo mafioso radicate in Calabria. Oltre ai reati di natura economica e finanziaria, sono stati documentati ripetuti episodi di intimidazione e violenze ai danni degli imprenditori, (***) ma anche dei pubblici ufficiali e di un Comune romagnolo. Con l'“Inchiesta feudo”, anche grazie alla denuncia di questi episodi da parte del sindaco di quel Comune, è stata avviata l'indagine che ha portato, nell'ottobre 2023, alla sentenza di condanna di primo grado per peculato, falso e turbativa d'asta.

(***) Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata (Anno 2021)”, pubblicata sul sito del Ministero dell'Interno

2.3.1.3) Analisi del contesto interno

La Nota di aggiornamento al DUP approvata con Delibera di Consiglio provinciale n. 33 del 20/12/2023 riafferma la centralità del tema della legalità e della trasparenza come principio trasversale a tutto l'ente. Tutti gli ambiti dell'attività amministrativa provinciale sono indagati. Si intende continuare a presidiare la correttezza dei comportamenti, la trasparenza e la buona amministrazione, nonché l'integrità dell'agire amministrativo consolidando, anche attraverso specifiche attività di sensibilizzazione, i comportamenti e le azioni volti a promuovere azioni di contrasto a possibili fenomeni distorsivi del corretto agire amministrativo. In questo ambito si ritiene utile promuovere una rete territoriale tra enti pubblici al fine di condividere conoscenze e buone prassi. Il contesto esterno nel quale l'Amministrazione opera condiziona in maniera importante la programmazione delle misure finalizzate alla tutela della legalità e alla prevenzione della corruzione. E' indubbio che le caratteristiche strutturali e congiunturali del tessuto socio-economico del nostro territorio potrebbero consentire il verificarsi di fenomeni corruttivi e quindi condizionare la valutazione del rischio corruttivo. Di conseguenza, diventa un importante strumento di controllo di adeguatezza e di presidio il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione adottate nel 2023 dalle quali questo Piano prende le mosse.

Stanti i gravosi impegni finanziari dovuti soprattutto agli importanti investimenti affrontati per sostenere la ricostruzione/manutenzione delle infrastrutture viarie post alluvione e la pesante contrazione delle risorse trasferite dallo Stato alle Province, tendenza confermata anche nell'ultima legge di Bilancio, al tema della legalità sono destinate esclusivamente attività previste dal Piano Triennale della formazione, che prevede corsi, in presenza e/o on line, perfettamente compatibili con il contesto interno, considerate l'esiguità del numero dei dipendenti provinciali, la mancanza di segnalazioni (piattaforma Whistleblower) o di eventi corruttivi interni, come si rileva dal monitoraggio finale del RPCT per l'anno 2023. Alcuna sanzione è stata elevata a carico di dipendenti provinciali per la violazione del codice di Amministrazione dell'ente.

Solo di recente, dopo la Legge di riforma delle Province (Legge Delrio n.56/2014), si è finalmente riaperto il dibattito sul ruolo da attribuire agli enti di area vasta per valorizzarne le potenzialità di coordinamento territoriale anche grazie alle opportunità derivate dall'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e dalla Legge regionale n. 24 del 2017 “Piano territoriale di Area vasta”. In tutte le proposte di riforma della Legge Delrio, le Province riacquisiscono il ruolo di ente di primo livello, vengono riconosciute nuovamente come sedi di interessi collettivi allargati e di più ampi ambiti di funzioni rimanendo interlocutrici preferenziali delle Unioni dei Comuni e perimetro naturale per la promozione degli investimenti territoriali, pur continuando a svolgere compiti di assistenza ai piccoli comuni per funzioni di progettazione e di gestione.

In continuità, quindi, con il disegno sostenuto da UPI, che da anni afferma l'esigenza di consolidare i bilanci provinciali, di rilanciare gli investimenti infrastrutturali in viabilità ed edilizia scolastica, di riconsiderare le funzioni delle Province nonché di avviare una revisione profonda della riforma. Al fine di rafforzare amministrativamente le Province, su iniziativa di UPI, prende avvio, nel 2020, il Progetto "Province & Comuni" (Programma Operativo Nazionale "Governance e Capacità Istituzionale" 2014-2020 FESR-FSE PON), ancora in corso. Si tratta di un Progetto che coinvolge 76 Province, fra le quali quella di Forlì-Cesena, con l'obiettivo di promuovere un modello più efficiente di amministrazione locale attraverso la messa in opera di un sistema di servizi a supporto dei Comuni, a partire da tre ambiti di intervento tra loro interconnessi: Stazione unica appaltante su lavori, forniture e servizi, per razionalizzare la spesa pubblica negli enti locali, Progettazione e start up del Servizio Associato Politiche Europee per supportare il territorio nel reperire risorse comunitarie, Servizi di Innovazione, raccolta ed elaborazione dati, per la realizzazione dell'Agenda Digitale per migliorare, ammodernare e facilitare la realizzazione di servizi associati efficienti su bacini di area vasta.

Su queste direttrici la Provincia di Forlì-Cesena si sta progressivamente muovendo. Nel corso del 2022, in virtù delle modifiche organizzative di vertice (Direttore generale) conseguenti alle elezioni amministrative, è sorta la necessità di ripensare l'organizzazione per renderla maggiormente rispondente alle richieste del territorio, all'attesa prossima riforma istituzionale, nonché alle sfide derivanti dagli investimenti PNRR. Dopo un decennio di stasi organizzativa, dovuta a cause esogene, l'ente, supportato anche dal gruppo di lavoro regionale PNRR, ha avviato un percorso finalizzato ad un complessivo miglioramento per cui all'inizio del 2024 il contesto interno restituisce l'immagine di un'organizzazione che guarda al futuro. E' in corso un processo di rilevazione della qualità organizzativa tramite CANVAS, una metodologia partecipativa digitale utilizzata per analizzare lo stato di allineamento tra gli obiettivi dell'ente e il suo assetto organizzativo, al fine di una sua corretta programmazione o riprogrammazione che porti a percorsi di cambiamento strutturale. L'obiettivo per il 2024, quindi, è quello di utilizzare il Check-Canvas per elaborare Piani di miglioramento per ciascun ambito analizzato, individuando specifiche azioni di efficientamento dei processi sfruttando al massimo le opportunità e i conseguenti benefici della transizione digitale. A partire, quindi, dalla sezione strategica del DUP per arrivare al PDO 2024 (e suo aggiornamento) il Comitato di Direzione, coordinato dal Segretario/Direttore generale, promuove specifiche azioni di miglioramento trasversali e relative ad ogni singolo Servizio nonché adeguati comportamenti organizzativi che prendano in considerazione alcune significative variabili suggerite.

Inoltre, la Provincia di Forlì-Cesena, congiuntamente a molti attori territoriali, ad alcuni Enti pubblici e all'Università di Bologna, è impegnata a livello locale a promuovere un modello di governance territoriale che richiede una forte condivisione della vision tra gli enti interessati e il coinvolgimento degli stakeholder esterni nella creazione di valore pubblico, nella definizione e nella individuazione dei relativi obiettivi (azioni funzionali al Valore Pubblico) e degli indicatori (misurazione del valore pubblico) per riscoprire il valore delle strategie di sviluppo territoriale, dell'economia e delle Comunità locali.

E' un modello che intende superare le logiche del campanilismo a favore di un Network locale che dovrà essere capace di disegnare nuovi scenari territoriali, anche alla luce del percorso condiviso con il Progetto Romagna Next (Primo laboratorio nazionale di pianificazione strategica interprovinciale).

Tale Progetto si è concluso con una prima elaborazione del Piano Strategico di Area Vasta al quale hanno partecipato le 3 Province romagnole, i Comuni capoluogo e le Unioni di Comuni, gli stakeholder romagnoli.

La Provincia di Forlì-Cesena, quindi, cominciando a ragionare in un'ottica di "sistema territoriale", sta plasmando la sua organizzazione interna verso obiettivi che riguardino il breve orizzonte dei mandati amministrativi abbandonando approcci meramente localistici, non più dimensionalmente adeguati a raggiungere risultati e impatti significativi rispetto alle sfide della competitività globale.

A tale fine la Provincia di Forlì-Cesena valorizza esperienze già collaudate nel tempo e sperimenta nuove forme di cooperazione e di governance territoriali flessibili anche in coerenza con i temi di attenzione nell'Agenda europea 2030. In particolare a seguito degli eventi atmosferici estremi che hanno colpito pesantemente il territorio delle 3 Province romagnole, il nostro ente ha ripensato l'organizzazione interna anche per rispondere ad eventuali futuri impatti significativi del cambiamento climatico sui suoi asset principali (scuole e strade) dal quale **non può essere estraneo il controllo di un territorio complesso come il nostro, il presidio della legalità e della trasparenza intesa come l'incentivazione di ogni forma di uso delle nuove tecnologie per facilitare l'esercizio dei diritti politici e civili ed libero accesso ai dati ed ai documenti dell'Amministrazione.**

Nel corso del 2023 sono stati assegnati, per mobilità, progressione verticale e nuove assunzioni, 13 collaboratori ai Servizi tecnici, 2 agenti alla polizia provinciale, 1 funzionario nella funzione fondamentale "Istruzione" e 2 collaboratori nelle funzioni trasversali (risorse umane e affari generali). Nel 2024 il servizio tecnico è stato potenziato con 2 esperti di policy ed un esperto di progettazione, l'ufficio istruzione è stato completato con l'ulteriore assegnazione di 1 collaboratore.

Dall'1/1/2024 è operativa la nuova macrostruttura dell'ente nella quale è individuato, in capo al Direttore generale, un set di servizi strategici utili al rilancio delle funzioni programmatiche della Provincia. Accanto al Servizio gestione e sviluppo delle risorse umane e l'Ufficio Unico di Avvocatura, sono collocate ulteriori strutture di nuova istituzione: il Servizio di pianificazione strategica e controllo, il Servizio Progettazione europea e il Servizio Transizione digitale. Tra le direzioni amministrative, invece, è stato creato il Servizio Affari istituzionali, Segreteria generale e Pari opportunità e il Servizio Unico della Romagna per i procedimenti disciplinari, assegnati a due diverse figure dirigenziali a tempo determinato, la prima in convenzione con l'Unione Valle Savio e la seconda acquisita ai sensi dell'art. 110 del D.lgs. 267/2000. E' chiaro che tale mutamento organizzativo e la ridefinizione delle attività in capo a ciascuno di essi si riflette in maniera significativa anche sull'impianto generale del PTPCT, per cui, in considerazione dei tempi così ristretti, non è stato possibile attuare la puntuale mappatura dei processi conseguenti alla ridefinizione delle attività seguite da questi ultimi Servizi. A questo si provvederà prossimamente modificando anche il Piano.

Alla fine del 2023 si è registrato un avvicendamento al vertice del Servizio Infrastrutture viarie con l'assunzione di un dirigente a tempo determinato e l'assegnazione della dirigenza a tempo indeterminato del Servizio Edilizia e pianificazione territoriale.

2.3.1.4) Gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza. Il processo di elaborazione del Piano, i soggetti interni, i ruoli e le responsabilità

Le azioni che seguono fanno direttamente riferimento agli obiettivi strategici contenuti nel DUP, in particolare a:

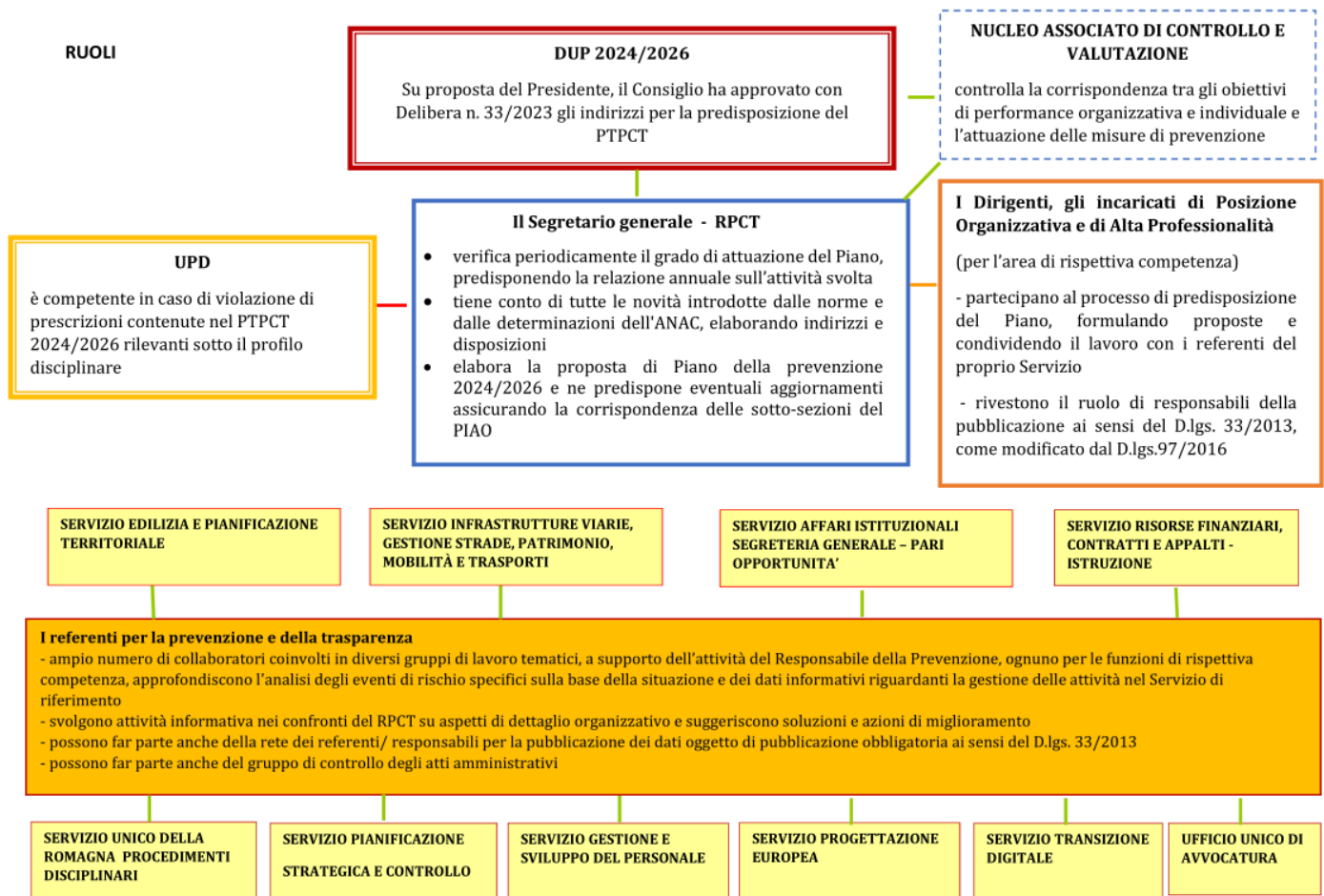
Obiettivo Strategico: 21_OBSTR_01_11_01 - Promuovere la legalità e la trasparenza

Obiettivo Operativo: 21_OBOPE_01_11_01_01 - Consolidare gli strumenti a tutela della legalità e della trasparenza

A questo Obiettivo strategico è collegato un analogo obiettivo per ogni Servizio.

a) La rete dei referenti interni come attori e strumenti di creazione di valore pubblico per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza

In particolare è stata coinvolta tutta la rete dei referenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza per l'analisi e descrizione delle fasi e delle attività relative a tutti i processi dell'ente, ai fini della pesatura del rischio corruttivo e dell'individuazione delle misure di prevenzione da attivare e verificare nell'arco temporale di un triennio.



Anche per quanto riguarda gli obblighi di pubblicazione previsti dal D.lgs. 33/2013 e ss mm ii è operativa una rete di referenti interna che risponde della gestione dei flussi informativi, dall'elaborazione alla pubblicazione dei dati, anche relativamente al monitoraggio e alle tempistiche di pubblicazione. L'elenco dei collaboratori segue alla Tabella degli obblighi di pubblicazione (**Allegato**).

b) Il metodo di lavoro

Il PTPCT 2024/2026, sulla base degli indirizzi espressi nella Nota di Aggiornamento al DUP approvato dal Consiglio provinciale, conferma l'impianto del precedente PTPCT 2023, sulla base dell'aggiornamento approvato con Decreto n. 110 del 29/9/2023 ed anche a seguito del monitoraggio relativo all'attuazione del medesimo, al fine di garantire un immediato confronto sia relativamente ai processi indagati, sia relativamente agli eventi rischiosi individuati, alla individuazione delle misure di contrasto, nonché agli indicatori di monitoraggio e ai risultati attesi, finalizzati a ridurre gli spazi di discrezionalità impropria, ad accrescere la condivisione delle conoscenze, ad aumentare il controllo sull'attività e a migliorare in generale il livello di legalità e trasparenza dell'azione amministrativa.

Per la mappatura del rischio e per la ponderazione degli eventi rischiosi sono state rispettate le indicazioni contenute nei PNA 2019-PNA 2023. Dall'analisi è risultato prevalentemente un livello di rischio basso. Per gestire e implementare il PTPCT è stata acquisita una piattaforma informatica sulla quale verranno fatte alcune riflessioni anche in base agli applicativi in dotazione all'ente e agli obiettivi strategici perseguiti dall'ente.

Nella definizione delle misure/azioni di prevenzione valide per il 2024, si è proceduto, nella maggior parte dei casi, alla conferma di quanto previsto nel Piano precedente.

Nella predisposizione del Piano sono stati coinvolti tutti i collaboratori referenti, nello specifico dirigenti, posizioni organizzative e tutti i dipendenti dell'Ente, per l'area di rispettiva competenza, i quali hanno partecipato attivamente a tutte le fasi di lavoro relative alla verifica dell'attualità dei processi indagati e degli eventi rischiosi, all'aggiornamento dei ruoli e delle responsabilità, nonché, laddove necessario, delle misure specifiche, delle azioni e alla definizione dei risultati attesi per il 2024. Gli uffici sono stati invitati a suggerire misure di trattamento del rischio sostenibili e verificabili considerando, unitamente alle esigenze di prevenzione di comportamenti illeciti. Nel corso del 2024, in particolare i dirigenti e i responsabili dovranno proseguire nelle seguenti azioni ai fini dell'aggiornamento del Piano:

- a) l'eshaustività delle aree/processi esposti a rischio di corruzione e di illegalità e a proporre l'integrazione con ulteriori aree e/o processi a rischio corruzione, non ancora mappati;
- b) la completezza degli eventi rischiosi ad essi collegati, procedendo, se necessario, ad individuare ulteriori eventi;
- c) le misure preventive e/o correttive, obbligatorie e/o specifiche, finalizzate al trattamento del rischio individuato;
- d) le eventuali nuove azioni da proporre, volte a limitare gli eventi rischiosi, evidenziando gli obiettivi di miglioramento ai fini del PDO 2024.

La predisposizione del Piano è preceduta dalla pubblicazione permanente sul sito istituzionale della Provincia di un invito a presentare contributi/osservazioni, mediante posta elettronica. Non sono pervenuti contributi.

A tutt'oggi non risultano precedenti in ordine a fatti corruttivi / reati di corruzione relativi all'ultimo decennio della vita dell'Ente.

c) L'interazione tra la mappatura dei processi, la sezione Anticorruzione e trasparenza del PIAO e gli altri sistemi di controllo interni ed il valore del monitoraggio

La mappatura dei processi

Il lavoro di ricognizione e di mappatura delle attività dell'ente continuerà a rappresentare un obiettivo condiviso e trasversale per l'acquisizione della cultura della standardizzazione dei processi, finalizzata alla semplificazione dell'azione amministrativa, alla condivisione delle competenze, alla trasparenza interna ed esterna, in particolare con riguardo ai processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico. A partire dal 2024 si intende, pertanto, lavorare ad una mappatura dei processi integrata per far confluire negli obiettivi di performance le misure di prevenzione e di programmazione delle risorse finanziarie e umane. A questo fine, risulta fondamentale l'interdipendenza con altri sistemi operativi di gestione. In merito all'integrazione dei sistemi si sottolinea l'importanza delle informazioni raccolte nel corso della attività di prevenzione della corruzione, che nell'ottica della sempre crescente integrazione delle banche dati gestite dall'ufficio Programmazione e controllo, risultano strettamente connesse con i sistemi di controllo di gestione e valutazione della performance. A questo scopo nel primo semestre verranno testati nuovi moduli informatici dell'applicativo "programmazione e controllo" acquisito e collaudati da altri enti, che porteranno alla dismissione del software StrategicPA.

Tra gli obiettivi operativi da declinare per la prevenzione della corruzione e la promozione della legalità e della trasparenza si individua l'integrazione dei sistemi di risk management con i sistemi di pianificazione, programmazione, valutazione e controllo interno, anche con riferimento alla verifica dei progetti finanziati con fondi PNRR.

L'obiettivo è quello di eliminare regole e procedure obsolete, promuovere la reingegnerizzazione dei processi e l'uso delle tecnologie, garantire una maggiore trasparenza e tempestività di azione e di risposta ai cittadini, nonché la razionalizzazione dei costi, con esiti misurabili dalla collettività. Su queste basi si poggia il Piano triennale per la transizione digitale 2024/2026.

d) Collaborazioni tra Amministrazioni

Per favorire le interazioni con il territorio e con i cittadini saranno promossi, anche in collaborazione con altri Enti/Organizzazioni, eventi o incontri tematici. Si ritiene fondamentale promuovere una rete territoriale tra Enti pubblici al fine di condividere conoscenze e buone prassi. L'obiettivo è quello di *definire una roadmap virtuosa per la prevenzione della corruzione e la trasparenza*, delineando un quadro di riferimento della prevenzione della corruzione e della trasparenza per le organizzazioni pubbliche del territorio per promuovere e sostenere la crescita del territorio e generare un processo virtuoso finalizzato ad una crescente fiducia del cittadino nelle istituzioni pubbliche, dando sempre maggiori risposte ai bisogni della comunità in termini di benessere sociale e di sicurezza che hanno fatto di questa terra un'eccellenza nel panorama nazionale.

e) L'area contratti pubblici e la normativa PNRR

Tenuto conto che l'aggiornamento al PTPCT approvato con Decreto 110 del 29/9/2023 tiene conto delle normative emergenziali conseguenti ai fenomeni alluvionali che hanno colpito la nostra Provincia e dell'entrata in vigore del nuovo Codice dei Contratti, il PTPCT 2024 presenta ambiti di novità non rilevanti. Si conferma, infatti, quanto dispongono l'art.19 del d.l. 61/2023 "Procedure di somma urgenza e di protezione civile", convertito dalla Legge n. 100/2023, congiuntamente alle modalità derogatorie impartite con le ordinanze del Capo della protezione civile, in merito al processo relativo agli affidamenti di somma urgenza anche ai fini di rafforzare ed assicurare la correttezza e la trasparenza delle procedure poste in essere, di ridurre il rischio di contenzioso in corso di esecuzione e di condotte corruttive o,

comunque, contrastanti con le disposizioni in materia e si è proceduto al coordinamento tra riferimenti normativi (D.lgs. 36/2023) all'interno del PIAO.

Con l'applicazione progressiva delle norme contenute nel nuovo codice dei contratti si intende promuovere il principio del risultato come orientamento a generare valore aggiunto. La nostra Provincia, pur consapevole delle difficoltà operative, non si limita ad applicare pedissequamente disposizioni normative ma, nel rispetto della legge, orienta le sue strutture ad assumere la responsabilità del programma da realizzare, utilizzando anche le più moderne metodologie (Nota di aggiornamento al DUP approvato con Delibera n.33/2023), con l'obiettivo di promuovere una gestione delle risorse dell'ente funzionale a sostenere la crescita economica del territorio e a generare un processo virtuoso finalizzato ad una crescente fiducia degli operatori economici nelle istituzioni pubbliche.

Gli ambiti di aggiornamento del PTPCT dell'area dei contratti pubblici sono circoscritti all'adeguamento di alcuni rischi e misure che non trovano più adeguato fondamento nelle nuove disposizioni del codice dei contratti nonché all'applicazione della disciplina transitoria applicabile in materia di trasparenza amministrativa, alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità, in particolare quelli ai sensi degli artt. 23, co. 5 e 28, co. 4 del nuovo codice dei contratti pubblici (delibere ANAC nn. 261 e 264 del 2023).

Si confermano le azioni a tutela della legalità dell'azione amministrativa relativamente all'utilizzo delle risorse pubbliche, in particolare di quelle assegnate con fondi PNRR. A questo proposito il team assegnato al controllo successivo di regolarità amministrativa è stato integrato con ulteriori professionalità tecniche con l'obiettivo di presidiare le diverse tipologie di controllo da esercitarsi sui progetti PNRR, conformemente al principio della sana gestione finanziaria e al rispetto della normativa nazionale ed europea, in particolare per quanto riguarda la prevenzione, l'individuazione e la correzione delle frodi, la corruzione e i conflitti di interessi. Si intende presidiare le aree di rischio anche attraverso azioni preventive di controllo, adeguati interventi formativi e appropriate misure organizzative, anche in collaborazione con altri Enti.

2.3.1.5) Gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza ed il collegamento con il Piano della performance

Nel 2024 è necessario ripensare alle modalità di mappatura dei processi necessari al raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico, al fine di individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'ente a rischi corruttivi. L'elenco di tutti i processi dell'ente è contenuto all'interno del PTPCT 2024/2026 (**Allegato**). Sono in corso ulteriori aggiornamenti.

Individuati i processi che presentano possibili ambiti di rischio, sono state selezionate le misure comuni e specifiche necessarie a mitigare le categorie di rischio corruzione collegate agli obiettivi di performance sopra citati. A tali misure si aggiungono le più importanti misure di carattere generale che, proprio in virtù della loro natura di strumenti ad ampio raggio (idonei, cioè, ad incidere sul complesso sistema di prevenzione), hanno un'applicazione generalizzata in tutti i processi ed attività della Provincia.

Tra le Misure generali costituiscono **presidio interno alla tutela dell'imparzialità e della legalità** dell'azione amministrativa tutto il tema dell'accesso, anche telematico, a dati, documenti e informazioni, la dichiarazione dell'assenza di conflitto di interesse, anche potenziale, l'acquisizione di dichiarazione sostitutiva in ordine all'insussistenza di cause di inconfirmità o di incompatibilità all'atto dell'incarico e la sua pubblicazione, la richiesta di autorizzazione allo svolgimento di attività ed incarichi extra-istituzionali, la dichiarazione di

non stringere, a seguito della cessazione del rapporto di lavoro, accordi con soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i poteri autoritativi al fine di ottenere un impiego vantaggioso presso l'impresa o il soggetto privato con cui si ha avuto contatti, e la dichiarazione richiesta agli operatori economici di non avere concluso contratti di lavoro subordinato ovvero di non avere conferito incarichi ad ex dipendenti dell'Amministrazione che, negli ultimi 3 anni di servizio, abbiano esercitato nei loro confronti poteri autoritativi o negoziali, l'acquisizione della dichiarazione sostitutiva circa l'assenza di cause ostative da parte degli interessati nel caso della formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali, i controlli sulle autodichiarazioni. Tutelano l'imparzialità, l'integrità, la correttezza dell'attività amministrativa le regole contenute nel codice di comportamento al quale si fa riferimento al par. 2.2) Codice di comportamento.

Nello specifico:

La gestione dell'accesso

Confermati gli aspetti organizzativi interni per la gestione delle richieste di accesso, individuati i responsabili della gestione del procedimento, si continuerà a presidiare il sistema, a monitorare la correttezza dei flussi informativi e il rispetto del termine di conclusione dei procedimenti tramite il sw "Monitoraggio tempi". A questo scopo è previsto un monitoraggio trimestrale degli accessi, anche attraverso l'incrocio con la banca dati del protocollo informatico e la pubblicazione del registro unico degli accessi, nelle modalità e nei tempi previsti dalla circolare del Consiglio dei Ministri Dipartimento della funzione pubblica 30 maggio 2017 n.2. Dal 2023 le richieste di accesso civico semplice, generalizzato e documentale sono procedure telematiche gestite tramite il portale istituzionale. Dal 2024 si consentirà anche ai consiglieri provinciali di presentare le richieste di accesso on line tramite App-IO.

L'accesso telematico a dati, documenti e informazioni

Si intende vigilare sul corretto utilizzo del patrimonio informativo dell'ente, anche gestito e/o conservato in banche dati, al fine di evitare comportamenti sleali o fraudolenti, azioni di virus informatici o programmi che possano recare danni, accessi esterni non autorizzati, intercettazioni di informazioni in rete, sottrazione di strumenti contenenti dati, tramite misure di sicurezza tecniche e organizzative quali ad esempio il backup giornaliero dei dati, il sistema di autenticazione per l'accesso ai dati e strumenti firewall e l'antivirus per la protezione del backup giornaliero dei dati.

La gestione del procedimento disciplinare. Il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (Riforma del pubblico impiego) ha apportato modifiche, in particolare limitando la competenza dei responsabili di servizio all'irrogazione del rimprovero verbale e demandando le altre sanzioni all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari. Sono state confermate le azioni indirizzate al controllo e al monitoraggio dei tempi prescritti per la contestazione dell'addebito e per la conclusione del procedimento, nonché per l'acquisizione delle dichiarazioni di assenza di conflitto di interesse dei componenti dell'Ufficio. Nel 2024, stante l'importante cambiamento organizzativo a partire dall'1/1/2024, si procederà ad una rivalutazione dei processi di lavoro e dei rischi.

I controlli sulle autodichiarazioni. Si evidenzia l'esigenza di intervenire in maniera sistematica circa la gestione dei controlli sulle autodichiarazioni rese ai sensi del D.P.R. 445/2000, nel rispetto delle indicazioni contenute nel "Regolamento per la disciplina dei controlli sulle autodichiarazioni" (Prot. n. 36556/166 del 31/12/2019). Tali controlli, puntuali

rispetto alla gestione degli operatori economici, sono un ambito sul quale nel 2024 si intende, comunque, focalizzare l'attenzione.

Il conflitto di interesse: obblighi di comunicazione e di astensione. Il tema del conflitto di interesse conserva un ruolo centrale nel Piano. Il Codice di comportamento dell'ente e la direttiva del RPCT (Prot. gen. n. 41348 del 17/11/2016) disciplinano i casi di conflitto di interesse e l'obbligo di astensione, anche con riferimento alle conseguenze sotto il profilo della legittimità degli atti amministrativi e delle responsabilità in cui incorrono dirigenti e funzionari. E' obbligatoria nei provvedimenti conclusivi dei procedimenti amministrativi, nelle delibere e nei decreti la segnalazione di non trovarsi in situazione di conflitto di interessi.

L'inconferibilità e l'incompatibilità relative agli incarichi dirigenziali. Sono confermate anche per il 2024 le azioni previste per evitare il rischio: l'acquisizione di dichiarazione sostitutiva in ordine all'insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità all'atto dell'incarico, la pubblicazione di tali dichiarazioni sul sito Amministrazione trasparente e la richiesta all'incaricato della dichiarazione tempestiva in ordine all'insorgere di cause di inconferibilità o di incompatibilità, cui devono seguire le relative verifiche, anche su segnalazione informale. L'Amministrazione ha adottato il "Regolamento per la disciplina delle procedure interne in materia di inconferibilità e di incompatibilità" (decreto 7579/36 del 19/3/2019). Tali disposizioni valgono anche per il conferimento di incarichi di funzione dirigenziale nell'ambito degli Uffici di diretta collaborazione

Le autorizzazioni allo svolgimento di attività ed incarichi extra-istituzionali. Si conferma l'attenzione al tema e al fine di potere effettuare verifiche più mirate circa l'assenza di cause ostative. In merito sarà aggiornata la sezione del regolamento degli Uffici e dei servizi relativa agli incarichi in oggetto. In ogni caso è già assicurata, attraverso gli uffici del personale e la modulistica messa a disposizione, l'attività informativa riguardante la disciplina dell'incompatibilità, la necessità di comunicare all'Amministrazione con congruo anticipo lo svolgimento di attività per cui è prevista la sola comunicazione, l'obbligo di astenersi da ogni attività esterna fino al rilascio dell'autorizzazione, quando prevista, prevedendo il controllo in caso di segnalazione anche informale, sullo svolgimento di attività/incarichi esterni, non preventivamente autorizzati.

L'attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro. Con nota del RPCT prot. gen. n. 31569/2018, si è ritenuto utile porre l'accento sulla disciplina dell'art.53, comma 16 ter del Decreto Lgs. n.165/2001. Tale nota, pubblicata in maniera permanente nella intranet dell'Ente, è finalizzata a focalizzare l'attenzione sul rischio di accordi fraudolenti tra i dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Amministrazione e i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri e quindi a prevenire il rischio che un ex dipendente possa sfruttare il ruolo ricoperto in Amministrazione al fine di ottenere un impiego vantaggioso presso l'impresa o il soggetto privato con cui ha avuto contatti.

Gli operatori economici sono tenuti a comprovare, mediante una dichiarazione sostitutiva, di non avere concluso contratti di lavoro subordinato ovvero di non avere conferito incarichi ad ex dipendenti dell'Amministrazione che, negli ultimi 3 anni di servizio, abbiano esercitato nei loro confronti poteri autoritativi o negoziali. Anche nei contratti di lavoro subordinato dell'ente è previsto l'inserimento della clausola di divieto di prestare attività lavorativa per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente. Tale divieto risulta declinato in tutti i contratti stipulati dall'ente a tutt'oggi monitorati.

La formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione.

Le azioni previste dal Piano prevedono l'acquisizione della dichiarazione sostitutiva circa l'assenza di cause ostative da parte degli interessati e verifiche periodiche delle dichiarazioni presentate dagli interessati o specifiche su segnalazione.

Commissione di gara in caso di affidamenti tramite procedura negoziata. Quando il criterio di aggiudicazione è il prezzo più basso l'ammissibilità dei concorrenti e la valutazione delle offerte è di regola rimessa al responsabile unico del progetto assistito da due testimoni.

Quando il criterio di aggiudicazione è l'offerta economicamente più vantaggiosa l'ammissibilità dei concorrenti è di regola rimessa al responsabile unico del progetto assistito da due testimoni, mentre la valutazione delle offerte tecniche ed economiche è rimessa ad una commissione giudicatrice formata ai sensi di legge.

In relazione alla tipologia dell'appalto, al suo valore ed alle caratteristiche dell'opera è facoltà del dirigente rimettere l'ammissibilità dei concorrenti (e anche la valutazione delle offerte economiche nel caso di procedura negoziata al prezzo più basso) ad una apposita commissione di gara indicando ciò nella determinazione a contrattare.

Costituiscono **presidi organizzativi** la rotazione del personale in caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per fatti di natura corruttiva, la rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio di corruzione, la rotazione degli operatori economici, la gestione del procedimento disciplinare a seguito di violazioni del codice di comportamento/disciplina e il whistleblowing.

Nello specifico:

La rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio di corruzione.

La misura non presenta profili di particolare criticità. Sotto questo profilo, come già evidenziato, la Provincia si trova ancora in una situazione di grave difficoltà, determinata dal processo di riordino istituzionale in attuazione della legge 56/204 e della legge regionale 13/2015. Infatti, per la situazione di incertezza sul futuro dell'ente e le gravi difficoltà finanziarie, questo ente nel passato ha favorito i processi di mobilità e ricollocazione del personale, anche assegnato a funzioni e servizi fondamentali, con redistribuzione delle attività tra il personale rimasto in servizio. Questo ha comportato una contrazione della struttura organizzativa e nella generalità dei casi l'avvicendamento di personale nelle funzioni prima gestite da dipendenti cessati dal servizio o trasferiti.

A partire dal 2022 e più ancora nel 2023 l'Amministrazione si è molto impegnata per la costruzione di una nuova struttura organizzativa anche in vista dell'auspicata legge di riforma sulla base di un nuovo approccio, non più basato sulla sostituzione delle figure professionali mancanti, ma sull'analisi aggiornata delle nuove competenze e saperi di cui l'ente ha bisogno, in una prospettiva di medio lungo periodo.

In attesa di un quadro di riferimento più certo, tenuto conto delle criticità attuali e delle nuove assunzioni, l'obiettivo è quello di orientare le persone e gli uffici alla condivisione di conoscenze e competenze, a superare rigidità ed esclusività nell'esercizio delle funzioni, in modo da potere reggere anche l'impatto dei prossimi pensionamenti ed essere pronti a gestire ed attuare, laddove sarà necessaria, la rotazione del personale, assicurando nello stesso tempo il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa. A questo proposito si ricorda la nota del RPCT prot. gen. n. 255/2019 contenente indicazioni dirette alla programmazione e applicazione di misure di contrasto alla infungibilità, per superare la concentrazione in capo ad un solo soggetto di conoscenze/competenze necessarie per assicurare la gestione ordinaria dei servizi, come misura alternativa alla rotazione ordinaria anche ai fini di prevenzione della corruzione:

- l'affiancamento con un altro dipendente e, ove necessaria, una adeguata attività di formazione;
- la compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio;
- la condivisione delle conoscenze e la riduzione degli spazi di discrezionalità;
- meccanismi di condivisione delle fasi procedurali in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità di procedimento,
- più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria;
- l'attribuzione a soggetti diversi dall'istruttore/responsabile del procedimento dei compiti relativi all'esecuzione delle decisioni e all'effettuazione delle verifiche.

Diverse misure trovano già applicazione e tra queste si segnalano per la valenza di carattere generale:

- a) la partecipazione di più soggetti nella gestione del procedimento (individuazione come regola del responsabile del procedimento, diverso dal responsabile dell'atto);
- b) l'assegnazione della responsabilità dei procedimenti mediante sorteggio, ove possibile in relazione al personale a disposizione;
- c) l'intervento di più soggetti per la verifica dei requisiti dell'aggiudicatario, nonché per l'attestazione della corretta esecuzione dei contratti e la liquidazione dei corrispettivi;
- d) la distinzione nell'ambito delle strutture organizzative fra chi adotta l'atto e chi ne dà esecuzione;
- e) utilizzo di procedure informatizzate che prevedono l'intervento di più soggetti e la condivisione dei dati;
- f) l'alternanza del personale nelle attività di carattere ispettivo e di controllo.

La rotazione del personale in caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per fatti di natura corruttiva. Con nota Prot. gen. n. 23960/2018, il RPCT ha richiamato l'attenzione sulle disposizioni di cui all'art. 16, comma 1, lett. l-quater, D.Lgs. 165/2001, che costituiscono lex specialis rispetto alle generali norme contrattuali e comportamentali cui il dipendente deve attenersi, individuando essa sia uno specifico ambito di applicazione (le attività nelle quali è più elevato il rischio corruzione) sia una misura cautelare di prevenzione del rischio corruttivo connessa all'assetto organizzativo (rotazione del personale/trasferimento di ufficio), secondo le prescrizioni indicate dal PNA 2016 (paragrafo 7.2.3). La disposizione di cui all'art. 16, co. 1, lett. l-quater) del d.lgs. 165/2001, rafforzando quanto già previsto dai contratti collettivi di lavoro, pone implicitamente a carico del dipendente l'obbligo di segnalare immediatamente al superiore gerarchico di avere avuto notizia di un procedimento penale o disciplinare a suo carico, a nulla valendo il fatto che l'ente ne venga a conoscenza da altre fonti, anche esterne. La violazione dell'obbligo di comunicazione è fonte di responsabilità disciplinare. Sulla corretta applicazione della norma vigilano il RPCT, i dirigenti di riferimento e le posizioni organizzative.

La rotazione degli operatori economici nelle procedure di cui al libro II, parte I del D.Lgs. n. 36/2023. La rotazione avviene nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 49 del D.Lgs. n. 36/2023. Negli avvisi di indagine di mercato relativi ad affidamenti di importo superiore al limite previsto per affidamenti diretti viene indicata la procedura di gara nei cui confronti opera la rotazione rispetto all'operatore economico affidatario (operatore economico uscente). La suddetta procedura è individuata nella determinazione a contrattare in relazione alla categoria di lavorazioni prevalente ed alla classifica (in caso di lavori) e alla CPV (in caso di forniture/ servizi).

Nel 2024 verrà fatta una ricognizione completa delle circolari RPCT, compresa la nota approvata con decreto presidenziale prot. gen. n.17078/2019 che contiene i criteri integrativi/indicazioni approvati con decreto prot. n. 34047/2018.

La gestione dei procedimenti disciplinari a seguito di violazioni del codice di comportamento. A partire dal 2024 i procedimenti disciplinari sono assegnati ad una struttura complessa che conta più di 56 Enti (Comuni, Unioni di Comuni, Asp e 1 Camera di Commercio) il cui coordinamento è in capo alla Provincia. Pertanto, visti i tempi ristretti intercorsi tra l'ufficializzazione della nuova struttura organizzativa e la preparazione del presente documento, il PTPCT rimane dimensionato sulle attività della precedente struttura ma nell'ottica di procedere ad un suo aggiornamento tempestivo una volta mappati i processi.

Il whistleblowing . Il PTPCT 2024 fa riferimento alle nuove disposizioni normative introdotte dal D.lgs. n. 24/2023, a tutela di coloro che segnalano violazioni di norme che ledono l'integrità dell'amministrazione pubblica di cui siano venuti a conoscenza in un ambito lavorativo, in ottemperanza con quanto previsto dalle Linee guida, approvate con delibera ANAC n° 311 del 12 luglio 2023, in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Nel 2022 il sistema di whistleblowing della Provincia di Forlì-Cesena era gestito tramite una funzione all'interno della piattaforma telematica "Anticorruzione" acquisita da Ecoh media - Strategic PA. La funzione soddisfa le esigenze di sicurezza e di riservatezza per la segnalazione di illeciti a tutela dei soggetti segnalanti ed il sistema di gestione adottato garantisce, altresì, la trasparenza, per consentire al segnalante di verificare lo stato della segnalazione, nonché la riservatezza dell'identità personale del segnalante, dei contenuti della segnalazione e dell'identità delle persone interessate o coinvolte nella segnalazione. A questo proposito la ditta fornitrice ha rilasciato specifica dichiarazione di conformità del modulo alle disposizioni di cui al D.lgs.24/2023 (prot. n. 16696 del 7/7/2023). Nel 2024 la procedura è stata oggetto della valutazione di impatto sulla protezione dei dati.

La formazione del personale sui temi della prevenzione. Nel PTPC 2024/2026 la Provincia prevede percorsi formativi a seguito dell'approvazione del Piano di formazione 2024/2026 riguardanti i temi della prevenzione della corruzione che costituiscono un'esigenza diffusa, finalizzata ad accrescere la consapevolezza dei singoli e a promuovere una cultura della legalità, della trasparenza dell'azione amministrativa. Si prevede, infatti, di inserire nel Piano triennale della formazione iniziative di formazione in materia di prevenzione della corruzione di livello generale per tutti i dipendenti e di livello specifico rivolta al RPCT, al dirigente e ai **loro** collaboratori che operano nelle aree con processi a rischio.

Il monitoraggio dei tempi procedurali. Ai sensi dell'art. 1, c. 9, lett. d) della Legge n. 190 del 2012, il Piano risponde, tra le altre, all'esigenza di monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti. Il monitoraggio dei tempi procedurali verrà effettuato attraverso l'applicativo dell'ente e gli esiti saranno comunicati al Comitato della direzione (SGQ) mediante la relazione annuale sullo stato di attuazione del Sistema di gestione di Qualità.

Costituiscono **presidi di controllo** i meccanismi di controllo nel processo di formazione delle decisioni e cioè le misure finalizzate a presidiare e a garantire la trasparenza delle fasi endoprocedimentali nelle aree esposte a maggior rischio corruttivo, in particolare **alla** fase di formazione delle decisioni, il sistema dei controlli interni, potenziato dal nucleo dei controlli su PNRR, il monitoraggio dei tempi procedurali ai sensi dell'art. 1, c. 9, lett. d) della Legge

n.190 del 2012, per verificare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti.

Per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dall'amministrazione la provincia attua una serie di compiti di impulso, promozione e vigilanza sull'adozione di misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza in ottemperanza da quanto prescritto dalle Linee Guida di Anac approvate con delibera n.1134/2017.

I meccanismi di controllo nel processo di formazione delle decisioni. Sono confermate le misure finalizzate a presidiare e a garantire la trasparenza delle fasi endoprocedimentali nelle aree esposte a maggior rischio corruttivo, ci si riferisce in particolare alla fase di formazione delle decisioni. Nel Piano 2024 viene confermata la misura preventiva concernente la individuazione di un responsabile del procedimento e, in caso di carenza di figure, almeno di un istruttore che interviene nel procedimento, diverso dal soggetto competente all'adozione del provvedimento finale. A questo proposito si seguono le circolari del RPCT (Prot. gen. 88342/2015 e 31904/2016). A garanzia dell'imparzialità e della correttezza dell'azione amministrativa, in alcuni ambiti, come nel caso dell'area pianificazione territoriale si prevede un confronto del responsabile del procedimento con altre figure per la valutazione congiunta degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria. Il monitoraggio dell'attuazione della misura avviene anche in fase di controllo successivo di regolarità amministrativa degli atti e attraverso il monitoraggio periodico del Piano. Nel Piano sono confermati diversi accorgimenti che prevedono il coinvolgimento di più dipendenti anche nella fase di esecuzione del contratto, per quanto riguarda in particolare:

- la firma congiunta degli atti relativi ai lavori eseguiti;
- l'attestazione della corretta esecuzione;
- la verifica della fattura e liquidazione dei corrispettivi.

Il sistema dei controlli interni. Si tratta di un valido strumento di prevenzione della corruzione. Il regolamento provinciale (Prot. 108137/2015) disciplina strumenti e metodologie per l'attivazione e il funzionamento delle tipologie di controlli interni quali il controllo di regolarità amministrativa e contabile, finalizzato a verificare la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa, il controllo di gestione, diretto a verificare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa, il controllo strategico, diretto a valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione, dei piani, programmi e degli altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, il controllo sugli equilibri finanziari, indirizzato a garantire il costante controllo degli equilibri finanziari, il controllo sulle società partecipate non quotate, volto a verificare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità degli organismi gestionali esterni della Provincia ed il controllo della qualità dei servizi erogati, direttamente o mediante organismi gestionali esterni.

Dal 2023 i controlli di regolarità amministrativa si svolgono annualmente su un campione di atti e procedimenti in base ad un Piano di controlli annuale che definisce le percentuali e gli atti da sottoporre a verifica.

Il PTCP si integra con il Piano dei controlli, prevedendo oltre al controllo su un campione di atti, controlli specifici su alcune tipologie di provvedimenti rispetto ai quali ricorre maggiormente l'esigenza di prevenire abusi, esercizio non corretto e trasparente della discrezionalità.

A tale scopo sono sottoposti a controllo successivo di regolarità amministrativa tutti i provvedimenti di proroga contrattuale. L'attività di controllo si svolge sulla base di una check-list definita da un gruppo di lavoro interno intersettoriale, coordinato dal Segretario generale di prossimo aggiornamento. L'esperienza fin qui svolta nell'ambito dei controlli non

ha evidenziato situazioni di particolare criticità. In generale è riscontrabile nell' ente una buona attenzione alla correttezza, qualità e trasparenza degli atti.

Il rispetto dei tempi di pagamento. I dirigenti debbono osservare i termini di pagamento per la pubblica amministrazione, monitorarne l'andamento e adottare iniziative per la tempestiva eliminazione delle eventuali anomalie. All'inizio del 2024 il Servizio Finanziario ha richiamato al rispetto delle indicazioni in merito all'attuazione della normativa.

Le società e gli enti in controllo o partecipati. Le Linee Guida di Anac approvate con delibera n. 1134/2017 "Nuove Linee Guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici" demandano alle amministrazioni controllanti, partecipanti o vigilanti una serie di compiti di impulso, promozione e vigilanza sull'adozione di misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza. La Provincia, come prescritto dall'art. 22 comma 1, del D. Lgs. n. 33/2013, aggiorna annualmente l'elenco degli enti cui partecipa o che controlla, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in suo favore o delle attività di servizio pubblico affidate. Tali dati sono pubblicati nella sotto-sezione "Enti controllati" della sezione Amministrazione Trasparente" del proprio sito web. Nel PTPCT 2024/2026 la Provincia di Forlì-Cesena riconferma le Misure e le azioni previste dal PTPC 2023. In un quadro di collaborazione la Provincia vigilerà periodicamente sulla nomina del R.P.C.T. e sull'adozione di misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, anche integrative al "modello 231", da parte degli enti c.d. "controllati" di cui all'art. 2-bis, comma 2, D. Lgs. n. 33/2013; vigilerà sulle procedure di reclutamento del personale e sulle norme relative alla rotazione del personale qualora gli incarichi siano relativi ad uffici che svolgono attività di pubblico interesse. Nel caso di società in house (Lepida Scpa), il compito spetta all'ente titolare del potere di controllo analogo, pertanto la Regione Emilia-Romagna. Nei casi di controllo congiunto da parte di più Amministrazioni, si valuterà l'eventualità di stipulare intese per definire a quali enti spetta la vigilanza. Con riferimento invece alle società meramente partecipate e agli enti di diritto privato di cui all'art. 2-bis, comma 3, del D. Lgs. n. 33/2013 la Provincia verificherà il rispetto degli obblighi di trasparenza previsti per essi dalla legge, limitatamente alle attività di pubblico interesse.

Da segnalare che gli "Indirizzi per la nomina, la designazione e la revoca dei rappresentanti della Provincia negli Enti, Aziende, Consorzi, Istituzioni, Società, Organismi Partecipati e Fondazioni" sono stati approvati con delibera del Consiglio provinciale (Prot. gen n. 1139/6 del 18/1/2019).

Al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), il RPCT ha individuato il soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati (**RASA**) nella figura del Dirigente del Servizio Finanziario, Informatica, Contratti e Appalti.

La Provincia di Forlì-Cesena ha individuato il **RTD** (Responsabile per la transizione digitale) nella figura del Direttore generale.

il **RPD** costituisce una figura di riferimento anche per il RPCT. A tal riguardo, si consideri, ad esempio, il caso delle istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato che, per quanto possano riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali, tenuto conto che proprio la legge attribuisce al RPCT il potere di richiedere un parere al Garante per la protezione dei dati personali. La provincia ha provveduto a differenziare le due figure a partire dalla prima nomina del RPD avvenuta nel 2018.

2.3.2) Codice di comportamento

Il Codice di comportamento. Tra le misure di prevenzione della corruzione il Codice di comportamento costituisce lo strumento che più di altri si presta a regolare sia le condotte dei dipendenti e le condotte di chi lavora nell'amministrazione e per l'amministrazione verso il miglior perseguimento dell'interesse pubblico, sia come strumento di prevenzione dei rischi di corruzione in una stretta connessione con i Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il Codice di comportamento in vigore, approvato con Decreto del Presidente Prot. gen. n. 5326/29 dell'8/3/2021, contiene molte norme comportamentali utili, comunque, alla mitigazione del rischio ovvero al contenimento della discrezionalità direttamente indirizzate al personale che svolge attività a contatto con l'utenza (divieto di accettare i regali), che gestisce documenti cartacei e informatici relativi a pratiche a lui assegnate (tutela dell'interesse pubblico) o che stipula contratti di lavoro o conferisce i contratti di collaborazione esterna, a qualsiasi titolo, nei contratti dei collaboratori delle ditte fornitrici di beni o servizi o appaltatrici di lavori (obbligo di richiamare il rispetto delle prescrizioni in esso contenute) prevedendo la risoluzione del contratto o la decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice.

E' corretto osservare che conformare la propria condotta ai principi di buon andamento e di imparzialità dell'azione amministrativa, perseguendo la massima economicità, efficienza ed efficacia nella gestione delle risorse pubbliche senza pregiudicare la qualità dei risultati, rispettare, nello svolgimento dei propri compiti, i principi di integrità, di correttezza, di buona fede, di proporzionalità, di trasparenza, di equità e di ragionevolezza e agire in posizione di indipendenza e di imparzialità astenendosi in caso di conflitto di interessi, svolgere le attività d'ufficio nel rispetto della legge perseguendo l'interesse pubblico ed evitando situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine dell'Ente **crea Valore Pubblico**. In questo caso il Valore Pubblico fa riferimento non solo al miglioramento degli impatti esterni, misurabili, prodotti dal corretto agire dell'ente e diretti ai cittadini, utenti e stakeholder, ma anche al conseguente miglioramento delle condizioni interne. Si intende proseguire a creare, quindi, Valore Pubblico realizzando un mix equilibrato di economicità e socialità, in cui si pone una maggiore attenzione al fattore ambientale e alle modalità con cui l'ente riesce a gestire il cd capitale umano. Lavorare per obiettivi ed in team consente di trasformare l'idea di un'amministrazione difensiva in un'Amministrazione che valorizza innanzitutto sé stessa, a partire dai propri dipendenti, ma soprattutto cerca di dare il meglio sulla base della conoscenza del territorio e delle sue esigenze. L'obiettivo del 2024 sarà quello di verificarne la corrispondenza alle più recenti normative.

Si richiamano i principi cui è ispirato il codice di comportamento provinciale:

Eticità della funzione e del lavoro pubblico:

- Cura della dignità delle persone a prescindere dalla provenienza, dall'etnia, dal credo religioso o dall'orientamento politico e sessuale
- Attenzione ai doveri da assolvere nonché ai diritti riconosciuti
- Adempimento delle attività assegnate in modo autonomo, assiduo e costante, con accuratezza, nei tempi necessari, mantenendo aggiornate le proprie competenze tecniche
- Corrispondenza dell'attività lavorativa al sistema valoriale dell'ente

- Limitazione degli ambiti di discrezionalità nell'agire e contrasto delle situazioni di conflitto di interessi anche potenziali che possono condizionare l'imparzialità e il buon andamento dell'attività amministrativa da svolgere
- Segnalazione degli episodi distorsivi contrari alla corretta conduzione dell'attività amministrativa

Orientamento all'ascolto, dialogo e comunicazione:

- Ascolto e sintesi dei bisogni degli interlocutori, fornendo risposte esaustive, ovvero creando servizi o promuovendo attività volti alla soddisfazione/fidelizzazione dei medesimi
- Promozione della partecipazione attiva dei cittadini anche mediante gli strumenti telematici garantendo la massima accessibilità
- Ascolto e raccolta dei bisogni e delle esigenze dei collaboratori/colleghi in modo da favorire il loro benessere lavorativo, sociale e psicofisico
- Informazione trasparente ed efficace circa le attività dell'ufficio e gli obiettivi dell'ente
- Uso corretto degli strumenti di comunicazione e social al fine di non ledere l'immagine ed il decoro dell'ente

Riconoscimento di valore del lavoro individuale e di gruppo:

- Attenzione nella realizzazione degli obiettivi dell'ente, favorendo i gruppi di lavoro ed il confronto al fine di raggiungere i risultati attesi. Riconoscimento della qualità del lavoro svolto. Individuazione degli ambiti di miglioramento
- Collaborazione con gli interlocutori esterni all'ente in una logica di interscambio e di rete
- Promozione del senso di appartenenza che consiste nella condivisione dei valori e della cultura del servizio e della legalità

Sostegno e promozione dei processi di cambiamento:

- Appropriatelyzza, etica ed efficacia della formazione come leva per il miglioramento delle competenze tecniche, organizzative e relazionali nonché per lo sviluppo delle professionalità funzionali al miglioramento del servizio al cittadino
- Apertura all'innovazione per cercare e utilizzare idee, competenze, tecnologie, know-how che esistono internamente ed esternamente all'ente
- Ricerca di opportunità che siano coerenti ed utili al raggiungimento della Mission dell'ente

Il codice di comportamento della Provincia di Forlì-Cesena è consultabile all'interno del sito Amministrazione Trasparente - Disposizioni generali.

La Trasparenza

Le pubblicazioni obbligatorie (D.lgs. 33/2013). A garanzia dell'accessibilità alle informazioni, dati e agli atti pubblicati dalla nostra Provincia, nel rispetto delle norme a tutela della riservatezza, viene confermato il monitoraggio semestrale circa il rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla Legge. Nell'ambito delle attività di supporto ai Servizi, sono state realizzate, per alcune sezioni, linee guida per una corretta interpretazione e applicazione degli obblighi di trasparenza. Deve essere presidiata la gestione delle richieste di accesso in tutte le sue forme, con attenzione al rispetto delle norme dettate dal Regolamento europeo 679/2016 sulla protezione dei dati personali. A causa della complessità della disciplina

relativa alla protezione dei dati personali e alla tutela degli interessi giuridicamente rilevanti sono previsti corsi di aggiornamento.

Nulla cambia rispetto alla tabella degli obblighi di pubblicazione che costituisce parte integrante del presente Piano e rispetto al modello organizzativo adottato per la gestione degli obblighi di pubblicazione, se non le modifiche che seguono all'aggiornamento annuale dei referenti e dei responsabili per la pubblicazione (Allegato).

2.3.3) Piano delle azioni positive

Obiettivo Strategico: 21_OBSTR_01_01_01 - Promuovere la Pari Opportunità di genere

Obiettivo Operativo: 21_OBOPE_01_01_01_01 - Interventi per la promozione della trasversalità delle politiche di pari opportunità

2.3.3.1) Premessa

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Provincia per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità e non discriminazione (Art. 13 - Tutela della dignità sul lavoro del Codice di comportamento); è un documento che raccoglie le azioni positive programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, per riequilibrare le situazioni di disparità di condizione fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'Ente, anche in attuazione di quanto prescritto dal D.lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". in base al quale le Amministrazioni hanno il compito di rimuovere ogni discriminazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo quello di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti nell'ambito del luogo di lavoro. A questo fine La Provincia di Forlì-Cesena intende, attraverso le disposizioni, i criteri, le prassi, gli atti, i patti o i comportamenti adottati, assicurare la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini in tutti i campi, compresi quelli dell'accesso e della retribuzione, nonché condannare comportamenti che abbiano lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore o di creare un clima di lavoro offensivo, intimidatorio, ostile o degradante.

Per raggiungere questi obiettivi si promuove, ai sensi dell'art. 42 del D.lgs. n. 198/2006, specifiche azioni positive come misure temporanee speciali per prevenire la discriminazione o compensare gli svantaggi superando i fattori di ostacolo all'uguaglianza fondati su una divisione tradizionale dei ruoli, per migliorare la qualità del lavoro e monitorare il benessere organizzativo.

Il Piano per il triennio 2024-2026 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Gli interventi del Piano, inseriti nell'apposita sezione del P.I.A.O., si pongono in linea con i Documento unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Il Piano costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

I processi di cambiamento seguiti dalla legge Delrio hanno modificato radicalmente lo scenario di riferimento e l'organizzazione interna della Provincia di Forlì-Cesena portando in evidenza nel tempo una situazione di grave difficoltà.

Tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, di condivisione dei carichi di cura tra

uomini e donne, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale. Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

Come confermato dalla Direttiva n 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" emanata dal Ministero della Funzione Pubblica, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ai bisogni dei cittadini.

Per questo la Provincia di Forlì-Cesena riconosce, come necessaria e strategica la diffusione nel territorio provinciale di una cultura orientata alla conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, con un'ottica particolare alla promozione delle pari opportunità tra i generi. Infatti, intervenire a favore dello sviluppo concreto della conciliazione vuol dire aumentare la qualità della vita delle famiglie e delle donne in particolare, l'occupazione femminile e con essa la ricchezza del nostro territorio.

Tale obiettivo incrocia in maniera trasversale anche gli obiettivi strategici del DUP 2024/2026 in particolare quello sulla "Promozione delle pari opportunità e contrasto agli stereotipi di genere all'interno del sistema scolastico provinciale. Sono state progettate/realizzate alcune importanti attività, volte a realizzare, in collaborazione con la Consigliera di parità, accordi/protocolli d'intesa finalizzati a ridurre i fenomeni discriminatori in ambito occupazionale, ovvero a favorire le pari opportunità e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro sia negli Enti pubblici che nelle imprese private.

In questo quadro, il C.U.G., ai sensi dell'art. 3 co. 1 del Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato della Provincia di Forlì-Cesena, ha predisposto il Piano triennale delle azioni positive, esaminando in chiave di genere il numero dei dipendenti sia relativamente alle aree di assegnazione e alla categoria di appartenenza, sia all'età, nonché all'utilizzo degli strumenti di conciliazione.

2.3.3.1) La Provincia di Forlì-Cesena verso un assetto organizzativo definitivo

La prospettiva di un probabile rilancio delle Province è ancora incerto nonostante lo stanziamento di risorse finalizzate al finanziamento di piani di sicurezza a valenza pluriennale per la manutenzione di strade e scuole e quelle derivanti dal PNRR. Il dibattito sulla modifica della L 56/2014 (Delrio) al fine di studiare le possibili vie d'uscita dall'impasse che sembrava arrivato ad un punto di svolta, è in stand by.

Il processo di riordino istituzionale insieme ai consistenti tagli di bilancio ha restituito un ente fortemente indebolito e destrutturato, con criticità organizzative ancora più evidenti alle quali l'Ente sta dando risposte in vista delle sfide da affrontare per gestire al meglio tutte le risorse con particolare attenzione a quelle provenienti dal PNRR.

Pertanto, quella che era, in particolare per la nostra Provincia, una risposta organizzativa per rispondere ad evidenti difficoltà operative a causa dell'organico non sufficiente e della carenza di figure professionali necessarie per assicurare le funzioni fondamentali, e cioè forme

organizzative alternative finalizzate all'ottimizzazione delle risorse umane e al contenimento della spesa pubblica, sinergie sempre più serrate per favorire la condivisione di esperienze, risorse e competenze, anche attraverso specifiche convenzioni e nuovi accordi di collaborazione per la gestione congiunta di attività, ovvero per la gestione in forma associata di funzioni proprie con altri Enti, è diventato un modello organizzativo in cui credere e da potenziare.

Le seguenti tavole rappresentano una "fotografia" delle dipendenti e dei dipendenti provinciali scattata alla data del 31/12/2023 secondo i dati forniti dall'Ufficio Risorse Umane. Il personale della Provincia di Forlì-Cesena è pari a 152 unità (nel totale viene conteggiato il Segretario Generale/Dirigente Affari Generali, Istituzionali e Risorse Umane, un Dirigente a tempo determinato ex art 110 comma 1 D.lgs 267/00, un incarico di prestazione professionale per le funzioni di Capo di Gabinetto, 2 dipendenti della Regione Emilia Romagna in distacco presso la Provincia di Forlì-Cesena).

2.3.3.2) La rappresentazione grafica del personale diviso per genere

SERVIZI	Donne	Uomini	Totale 31/12/2023
Corpo Unico di Polizia Provinciale	6	13	19
Servizio Affari Generali - Istituzionali e Risorse Umane	13+1 (<i>segretario generale</i>)	7	20
Servizio Edilizia e Pianificazione Territoriale	13	12	25
Servizio Finanziario, Informatica, Contratti e Appalti	14	6	20
Servizio Infrastrutture Viarie, Gestione Strade, Patrimonio, Mobilità e Trasporti	16+1 (<i>dirigente art.110</i>)	46	63
Servizio Istruzione e Diritto allo Studio	1	0	1
Ufficio di Controllo	0	1	1
Ufficio Unico di Avvocatura	1	1	2
TOTALE	66	86	152

Rispetto al 2022 si registra una sostanziale parità (153 unità).

Più del 56% del personale dell'Ente fa capo ai 2 Servizi Tecnici (88 unità, nel 2022 86 unità), circa il 67 % del quale è di genere maschile.

2.3.3.3) Alcune considerazioni sui dati

Da un'analisi dei dati sopra esposti si possono trarre le seguenti considerazioni:

1) Parità di genere. Con il trasferimento a metà 2018 del personale adibito a politiche del lavoro e dei centri dell'impiego (46 unità) all'Agenzia Regionale del Lavoro dell'Emilia Romagna, composto quasi totalmente da personale femminile, si perde la sostanziale parità di genere. Come già sottolineato negli anni precedenti, la parità di genere non derivava da una strategia specifica dell'Ente ma conseguente al trasferimento/mobilità del personale in altri Enti oltre che al collocamento a riposo.

2) Avanza l'età anagrafica dei dipendenti. Monitoraggio disaggregato per età.



ETA'	Donne	Uomini	Totale 31/12/2022	Donne	Uomini	Totale 31/12/2023
Meno di 30 anni	2	2	4	1	1	2
31- 40	5	10	15	3	14	17
41 -50	15	18	33	16	18	34
51-60	40	39	79	37	36	71
61-65	7	15	22	8	17	25
Più di 65 anni	0	0	0	1	0	1
TOTALE	69	84	153	66	86	152

L'analisi statistica sul personale evidenzia che più del 63 % del personale della nostra Provincia è over 51enne. Di questo 63 % più del 56 % sono uomini. Nonostante l'inserimento di nuovo personale tale dato conferma ancora gli scenari previsti dal PAP precedente, del quale si confermano le azioni a sostegno del benessere organizzativo in relazione ai collaboratori e alle collaboratrici di età superiore a 60 anni, ovvero azioni di sostegno/affiancamento per il reinserimento del personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze personali, familiari o di salute nonché di sostegno a favore del personale in servizio che assume i relativi carichi di lavoro. Stante lo sblocco delle assunzioni e le nuove assegnazioni di risorse finanziarie del PNRR, al momento è in corso un buon turn-over generazionale.

L'analisi sull'età dei dipendenti, quindi, conferma i “campanelli d'allarme”. Per i prossimi anni la Provincia dovrà tener conto non solo della maggiore vulnerabilità dei lavoratori e delle lavoratrici, legata ad una vita lavorativa più lunga e al progressivo aumento dell'età pensionabile, ma anche della maggiore esposizione dei dipendenti ai rischi psicosociali dovuti all'anzianità di servizio, quali ad esempio lo stress lavoro correlato.

Completa il quadro il numero dei dipendenti cessati per dimissioni, mobilità, licenziamento dall'amministrazione.

CESSATI

SESSO	Cessati nel 2022	Cessati nel 2023
Donne	4	4
Uomini	8	7
Totale complessivo	12	11

3) Prevalenza di genere.

PROFILI	Donne	Uomini	Totale 31/12/2023
Dirigente	2	2	2
Funzionario ed Elevata Qualificazione	26	18	44
Istruttore	35	38	73
Collaboratori	3	28	31
TOTALE	66	86	152

Nel 2023 il Servizio cd. Tecnico conta 2 strutture: il Servizio Infrastrutture Viarie, Gestione Strade, Patrimonio, Mobilità e Trasporti e il Servizio Edilizia e Pianificazione Territoriale. Al Servizio Infrastrutture Viarie, Gestione Strade, Patrimonio, Mobilità e Trasporti sono assegnate 63 unità rispetto alle 25 del Servizio Edilizia e Pianificazione. Nei 2 servizi tecnici si concentrano anche la prevalenza delle funzioni provinciali, ma mentre per l'Edilizia e Pianificazione c'è un equilibrio tra i generi, nel Servizio Infrastrutture Viarie, Gestione Strade, Patrimonio, Mobilità e Trasporti si ha una maggior presenza di genere maschile. Questo gap è dovuto soprattutto alla tipologia di mansioni svolte nel profilo "Collaboratori tecnici" e gli "Agenti di polizia locale" ecc.

Netta prevalenza di genere maschile, (il doppio di quella femminile), anche all'interno del Corpo Unico di Polizia Provinciale, dove, tradizionalmente la presenza femminile è molto bassa per motivi che attengono, anche alla difficile conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, mentre non si può considerare un problema la disparità di genere nelle posizioni dirigenziali in costanza di numeri così esigui (3 Dirigenti uomini e 2 Dirigente donna, incremento di 1 unità femminile). Nei Servizi Amministrativi e di Staff il genere predominante è quello femminile dove è netta la prevalenza di lavoratrici impiegate nel profilo Istruttori.

4) Gli strumenti di conciliazione: il part-time. I recenti avvenimenti connessi con la passata emergenza pandemica ma anche alle conseguenze delle alluvioni che hanno colpito la nostra terra in primavera hanno ulteriormente messo in evidenza il tema delle pari opportunità, con particolare riguardo alla conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare ed alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne. La Provincia di Forlì-Cesena dedica attenzione alla necessità di armonizzare i tempi di vita personale, familiare e lavorativa attraverso varie forme di flessibilità, con l'obiettivo di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione.

L'osservazione dei dati sulla fruizione delle differenti possibilità di articolazione flessibile dell'orario di lavoro per dipendenti con particolari esigenze familiari (assistenza di figli, congiunti e/o genitori anziani) continua a rappresentare un'area di significativo interesse. La scelta di ridurre l'orario di lavoro è principalmente legata al lavoro di cura. Da questi primi dati emerge ancora una volta che la cura della famiglia è soprattutto a carico delle donne (cat. C), essendo i costi sostitutivi alla cura dei figli e degli anziani non coperti dai livelli di reddito. Vale la pena ricordare che nonostante la normativa vigente preveda la possibilità di ricorrere ad una percentuale di utilizzo di questa forma contrattuale non superiore al 25% della dotazione organica per ogni profilo, il part-time in questa Provincia è richiesto da poco meno del 6 % sul totale dei dipendenti. Ciò è probabilmente dovuto anche al fatto che l'Ente ha adottato, seppure in un contesto di forte monitoraggio, una forma di flessibilità dell'orario di lavoro ancora adeguata alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici. Nel 2022 si contavano 11 p.t.



CATEGORIA	Donne	Uomini	Totale 31/12/2023
Dirigente	0	0	0
Funzionario ed Elevata Qualificazione	1	1	2
Istruttore	4	2	6
Operatore Esperto	1	0	1
TOTALE	6	3	9

5) **Gli strumenti di conciliazione: L. 53/2000 e L. 104/1992.** Le tabelle relative all'uso degli istituti previsti a tutela e sostegno delle maternità/paternità, dei permessi richiesti da un genitore, dal coniuge o da un familiare per assistere un parente o affine entro il secondo grado di parentela e dei permessi concessi ai sensi della L. 104, restituisco il seguente quadro:

Permessi ai sensi della L. 53/2000

CATEGORIA	Donne	Uomini	Totale 31/12/2023
Dirigente.	0	0	0
Funzionario ed Elevata Qualificazione	3	3	6
Istruttore	2	8	10
Collaboratori	0	1	1
TOTALE	5	12	17

Permessi ai sensi L.104/1992

CATEGORIA	Donne	Uomini	Totale 31/12/2023	Donne	Uomini	Totale 31/12/2022
Dirigente	0	1	1	0	1	1
Funzionario ed Elevata Qualificazione	5	4	9	3	1	4
Istruttore	10	6	16	7	5	12
Collaboratori	1	8	9	1	5	6
TOTALE	16	19	35	11	12	23

Si fa presente che **nel 2022** non sono stati richiesti permessi ai sensi della l. 53/2000 mentre

i permessi ex L. 104 sono stati complessivamente 23 (11 donne, 12 uomini). Interessante valutare le ragioni dell'incremento delle richieste, che hanno riguardato sia gli uomini che le donne, nel 2023; le motivazioni possono risiedono nella maggiore richiesta di cura e di sostegno familiare che coinvolge in maniera trasversale i generi.

6) Gli strumenti di conciliazione. Lo smart working.

Il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali 2019-2021, sottoscritto in data 16/11/2022, disciplina, al capo I del Titolo VI disciplina il lavoro agile ed in particolare all'art. 5, comma 3 lett. l), prevede che siano oggetto di confronto sindacale i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile, i criteri generali per l'individuazione dei processi di lavoro e delle attività di lavoro che possono essere svolti in modalità agile, nonché i criteri di priorità per l'accesso al predetto lavoro agile.

E' ancora in corso la fase di sperimentazione del Lavoro agile come modalità strutturata di lavoro per rendere l'organizzazione più flessibile ed efficace e conciliare la vita lavorativa e privata dei dipendenti, fase che termina a giugno del 2024.

Con decreto presidenziale n. 75 del 10/07/2023 è stato approvato (dopo ampia partecipazione e confronto con le Organizzazioni Sindacali conclusosi nella seduta del 26/06/2023), con i Dirigenti e con il Comitato Unico di Garanzia, il regolamento per la disciplina del lavoro agile da applicare in via sperimentale fino al 30/06/2024, al fine di offrire la possibilità ai dipendenti che ne facciano richiesta di prestare il proprio lavoro con modalità innovative e flessibili e, al tempo stesso, tali da salvaguardare comunque la produttività e il sistema delle relazioni del loro contesto lavorativo ed agevolare la conciliazione vita lavoro.

Nel 2023 le autorizzazioni hanno riguardato:

DATI SMART - WORKING			
	DONNE	UOMINI	Totale 31/12/2023
Dirigente	0	0	0
Funzionario ed Elevata Qualificazione	11	6	17
Istruttore	11	2	13
Collaboratore	0	0	0
TOTALE	22	8	30

7) **La formazione.** Nel 2022 la formazione del personale non ha assunto, per diverse ragioni, un elemento di punta. Le giornate di formazione sono state 83 rispetto alle 58 dell'anno precedente. Nel 2023 il personale chiamato alla formazione, in termini di giornate formative, è stato in prevalenza maschile, appartenente soprattutto alle categorie C e D, ribaltando la tendenza del 2021. Sono stati erogati ai dipendenti corsi di formazione fruiti sia in modalità telematica (e-learning) che in presenza.



FORMAZIONE						
	GIORNATE FORMAZIONE DONNE	GIORNATE FORMAZIONE UOMINI	Totale 31/12/2023	GIORNATE FORMAZIONE DONNE	GIORNATE FORMAZIONE UOMINI	Totale 31/12/2022
Dirigente	0	18	18	0	13	13
Funzionario ed Elevata Qualificazione	25	24	49	19	20	39
Istruttore	25	31	56	12	11	23
Operatore Esperto	11	20	31	3	5	8
TOTALE	61	93	154	34	49	83

2.3.3.4) Il Piano triennale delle Azioni Positive 2024/2026: ambiti di intervento

Le azioni del Piano sono la declinazione operativa degli obiettivi inseriti nel Documento Unico di Programmazione 2024/2026, nello specifico alla Missione 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione, Programma 0101 "Organi istituzionali", Obiettivo strategico: Promuovere le pari opportunità di genere. Occorre promuovere azioni a contrasto delle discriminazioni e una conoscenza più capillare della legislazione in materia di parità. Ci si pone come obiettivi la prevenzione del fenomeno della violenza nei confronti delle donne ed il riconoscimento delle pari opportunità di genere nel mondo dell'istruzione e del lavoro. L'obiettivo Operativo riguarda gli "Interventi per la promozione della trasversalità delle politiche di pari opportunità". In particolare, il CUG in collaborazione con l'ufficio pari opportunità, titolare delle attività, contribuirà, per quanto di sua competenza, a:

- supportare l'attività della Consigliera provinciale di Parità nella promozione di iniziative che contribuiscano a ridurre i fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e favoriscano le pari opportunità;
 - dare attuazione al "Protocollo operativo per la promozione di strategie condivise finalizzate alla prevenzione e al contrasto del fenomeno della violenza nei confronti delle donne" sottoscritto l'8/3/2022 congiuntamente all'UTG di Forlì-Cesena, alla Procura della Repubblica di Forlì, ai Comuni di Forlì e di Cesena, all'Unione Rubicone e Mare, all'Ausl della Romagna, alla U.S.R. per la provincia di Forlì-Cesena e al Dipartimento di Psicologia dell'Università degli Studi di Bologna, per la promozione di strategie condivise finalizzate alla prevenzione e al contrasto del fenomeno della violenza nei confronti delle donne e dei loro figli al fine di progettare, condividere e diffondere interventi e servizi nell'ambito dell'intero territorio provinciale;
 - supportare e partecipare ad iniziative promosse dalle reti territoriali esistenti per valorizzare la cultura delle pari opportunità e per promuovere azioni congiunte finalizzate alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alla difesa e alla qualificazione del lavoro femminile, anche attraverso la rete dei CUG della Provincia;
 - collaborare con l'U.S.R. e con la Direzione scolastica per promuovere interventi di sensibilizzazione e percorsi di educazione degli studenti all'interno degli istituti di istruzione.
- In conseguenza a tutto ciò, le azioni di seguito evidenziate sono in continuo divenire, quindi l'attuale rappresentazione è da considerarsi sempre "in progress" e aggiornabile periodicamente. Il programma è la concretizzazione delle strategie e delle prospettive di volta in volta individuate e comporta rimodulazione degli interventi a seguito emersione di nuove

opportunità ovvero nuovi bisogni o emergenze organizzative.

E' un fatto che, alcune azioni, come la raccolta dati e la loro analisi, sono prodromiche alle proposte del C.U.G., altre rimangono strategiche soprattutto alla luce dei suddetti intendimenti (es. la collaborazione con altri Enti). Quindi si confermano per il triennio 2024/2026 le linee di indirizzo e le azioni previste nel Piano precedente, in attesa dell'avvicendamento dei componenti il Comitato Unico di Garanzia, per il quale è stata attivata la procedura di rinnovo. A base dei principi generali fissati nell'art. 1 del D.Lgs. 150/2009 e delle finalità indicate all'art. 42 del D.Lgs. 198/2006, il Piano si sviluppa in 7 ambiti di intervento con scopi, obiettivi ed azioni specifiche.

Per ciascuna azione positiva sono state predisposte apposite schede contenenti la loro descrizione, i destinatari, i Responsabili ed i tempi di realizzazione.

AMBITO	DESCRIZIONE
1	Realizzare studi e indagini finalizzati alla promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo
2	Promuovere il benessere organizzativo e la valorizzazione dello sportello di ascolto per i dipendenti e le dipendenti provinciali
3	Garantire il benessere nell'ambito dell'organizzazione del lavoro e promuovere politiche di welfare aziendale
4	Promuovere la formazione e l'aggiornamento in tema di pari opportunità e di differenza di genere
5	Facilitare l'accesso agli strumenti di conciliazione
6	Sensibilizzare, informare, comunicare, migliorare
7	Il C.U.G. per tutti
SCHEDE DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026	
AMBITO 1	Realizzare studi e indagini finalizzati alla promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo
Finalità:	Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo
Obiettivo:	Evidenziare eventuali criticità/esigenze nell'ambito lavorativo del personale soprattutto nella fase finale della carriera lavorativa
Azione 1	Raccolta ed elaborazione dati e report statistico
Descrizione	Raccolta dati in forma aggregata relativi alle risorse umane in base all'età, al genere, alla categoria, al profilo professionale, al titolo di studio, alla struttura di appartenenza e alla retribuzione. Raccolta dati in forma aggregata sull'utilizzo di forme flessibili di lavoro, dei permessi per cura dei figli, dei disabili e delle persone anziane in base al genere, alla categoria, al profilo professionale ed alla struttura di appartenenza. Report annuale finalizzato ad individuare gli ambiti di criticità su cui intervenire
Responsabili	Servizio associato trattamento giuridico e relazioni sindacali - Aggregazione dati
Destinatari	C.U.G. - Servizio sicurezza aziendale
Tempi	Entro il 30 gennaio 2024



Azione 2	Indagine sul benessere organizzativo
<i>Descrizione</i>	Somministrazione di un nuovo questionario rivolto a tutto il personale, con specifico riferimento ai collaboratori e alle collaboratrici di età superiore ai 60 anni al fine di individuare le principali difficoltà e le necessità di supporto nell'ambito lavorativo.
<i>Responsabili</i>	Servizio sicurezza aziendale in collaborazione con strutture specialistiche - Formulazione/Analisi questionario
<i>Destinatari</i>	C.U.G. - Servizio associato trattamento giuridico e relazioni sindacali - Servizio sicurezza aziendale
<i>Tempi</i>	Entro il 31/12/2024
Azione 3	Analisi dei dati raccolti e report
<i>Descrizione</i>	Analisi dei dati raccolti nelle azioni 1 e 2 finalizzata alla compilazione di un report volto a fornire una visione complessiva dell'organizzazione e ad individuare le situazioni di criticità su cui intervenire
<i>Responsabili</i>	C.U.G.
<i>Destinatari</i>	Consigliera di Parità - Segretario generale - Tutta l'organizzazione
<i>Tempi</i>	Entro il 30 Marzo 2024

SCHEDE DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026

AMBITO 2	Promuovere il benessere organizzativo e la valorizzazione dello sportello di ascolto per i dipendenti e le dipendenti provinciali
<i>Finalità:</i>	Promuovere il benessere organizzativo per favorire un buon clima di lavoro nelle diverse sedi della Provincia di Forlì-Cesena
<i>Obiettivo:</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Promuovere e sostenere l'attività dello sportello di ascolto su supposte discriminazioni della Consigliera di Parità - Creare sinergie tra i soggetti che si occupano di benessere organizzativo e pari opportunità per la realizzazione congiunta di attività - Diffondere la cultura del benessere organizzativo per prevenire e gestire fenomeni rappresentativi di un malessere organizzativo
Azione 4	Valorizzare l'attività dello sportello di ascolto della Consigliera di Parità su supposte discriminazioni
<i>Descrizione</i>	Realizzare azioni di comunicazione e di sensibilizzazione per incentivare il ricorso allo Sportello di Ascolto per supposte discriminazioni
<i>Responsabili</i>	CUG - Consigliera di Parità
<i>Destinatari</i>	Tutto il personale
<i>Tempi</i>	Attività annuale
Azione 5	Ricerca contatti e collaborazioni con altre Organizzazioni/Enti per la realizzazione di attività congiunte in tema di benessere organizzativo e pari opportunità.
<i>Descrizione</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Individuare soggetti idonei per definire un programma di attività e di incontri finalizzati alla realizzazione congiunta di attività, confrontare le buone pratiche e valutarne la trasferibilità. - Collaborazione con la rete locale e nazionale del CUG



<i>Responsabili</i>	C.U.G. –Servizio sicurezza aziendale
<i>Destinatari</i>	Tutto il personale
<i>Tempi</i>	Attività annuale
Azione 6	Condividere la conoscenza della normativa, degli strumenti e degli organismi deputati a garantire il benessere organizzativo
<i>Descrizione</i>	Sviluppare conoscenze adeguate per riconoscere le tipologie rappresentative di malessere organizzativo (livelli di stress, burn-out, disadattamento, mobbing etc.), conoscere gli strumenti di difesa e di miglioramento del clima organizzativo
<i>Responsabili</i>	C.U.G. –Servizio sicurezza aziendale - Servizio associato trattamento giuridico e relazioni sindacali
<i>Destinatari</i>	Tutto il personale
<i>Tempi</i>	Entro il 30 dicembre 2024-2025

SCHEDE DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026

AMBITO 3	Garantire il benessere nell'ambito dell'organizzazione del lavoro e attivazione piani di welfare provinciale
<i>Finalità:</i>	Azioni di promozione di welfare aziendale, compatibilmente con la normativa contrattuale vigente L'attivazione del welfare aziendale può rappresentare una risposta, seppur parziale, ai bisogni dei dipendenti in materia di assistenza sanitaria.
<i>Obiettivo:</i>	- Favorire lo sviluppo delle competenze professionali necessarie ad affrontare al meglio le nuove richieste lavorative - Creare condizioni favorevoli affinché ciascuna lavoratrice – lavoratore orienti la sua volontà verso corretti stili di vita, in modo che si abbia come riflesso un miglioramento della produttività e delle performance lavorative
Azione 7	Rivedere il modello delle competenze professionali ed individuare le posizioni fungibili
<i>Descrizione</i>	Sulla base dei Piani e dei Programmi dell'Ente, individuare le competenze che sono necessarie per raggiungere gli obiettivi assegnati e programmare azioni (formazione, affiancamento) per favorire lo sviluppo di tali competenze.
<i>Responsabili</i>	Segretario generale - Servizio associato trattamento giuridico e relazioni sindacali
<i>Destinatari</i>	C.U.G. – Tutta l'organizzazione
<i>Tempi</i>	Entro il 30 dicembre 2024
Azione 8	Individuare modalità organizzative e/o operative per consentire il passaggio di consegne, favorire la continuità delle attività di lavoro
<i>Descrizione</i>	Consentire il trasferimento di conoscenze ed esperienze dal personale in uscita dall'Ente al personale subentrante
<i>Responsabili</i>	Dirigenti – Segretario generale - Servizio associato trattamento giuridico e relazioni sindacali
<i>Destinatari</i>	Le strutture organizzative interessate



<i>Tempi</i>	Aggiornamento annuale
<i>Azione 9</i>	c) Allestire luogo di ristoro all'esterno della sede provinciale
<i>Descrizione</i>	Collocare nel giardino del cortile interno della sede provinciale 2 o più panchine per pausa ristoro
<i>Responsabili</i>	Presidente, Segretario Generale - sicurezza e edilizia, Ragioneria
<i>Destinatari</i>	Tutto il personale
<i>Tempi</i>	Entro il 30 dicembre 2024
<i>Azione 10</i>	Promozione della salute sul posto di lavoro (workplace health promotion)
<i>Descrizione</i>	- Continuazione attività di prevenzione sull'emergenza sanitaria COVID-19 - promuovere l'uso delle scale sul luogo del lavoro
<i>Responsabili</i>	CUG servizio sicurezza aziendale prevenzione e protezione
<i>Destinatari</i>	Tutto il personale
<i>Tempi</i>	Entro il 30 dicembre 2024
<i>Azione 11</i>	Attivazione dei piani di welfare integrativo
<i>Descrizione</i>	Nei limiti e nei vincoli del nuovo CCNL/2019-21 e della contrattazione decentrata si valuta la possibilità di attivare una copertura sanitaria integrativa delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale a favore della tutela e la salute dei dipendenti provinciali e del proprio nucleo familiare con onere a carico degli assicurati
<i>Responsabili</i>	Risorse umane finanziarie, CUG e RSU
<i>Destinatari</i>	Tutta l'organizzazione
<i>Tempi</i>	Entro il triennio

SCHEDE DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026

AMBITO 4	Promuovere la formazione e l'aggiornamento in tema di pari opportunità e differenza di genere
<i>Finalità:</i>	Promuovere attività di formazione/aggiornamento ponendo attenzione al benessere organizzativo, alla differenza di genere e contro gli stereotipi nell'ambito lavorativo
<i>Obiettivo:</i>	Programmare percorsi formativi sulla differenza di genere
<i>Azione 12</i>	Realizzare percorsi formativi in accordo con altri Enti
<i>Descrizione</i>	Realizzazione di percorsi formativi in collaborazione con il C.U.G. di altri Enti ed eventualmente con il C.U.G. dell'Università di Bologna
<i>Responsabili</i>	C.U.G - Servizio associato trattamento giuridico e relazioni sindacali
<i>Destinatari</i>	Tutta l'organizzazione
<i>Tempi</i>	Entro il 30 dicembre 2024

**SCHEDE DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026**

SCHEDE DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026	
AMBITO 5	Facilitare l'accesso agli strumenti di conciliazione
Finalità:	Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro finalizzate a favorire i bisogni di conciliazione del personale.
Obiettivo:	- Garantire la diffusione dell'informazione al personale delle opportunità offerte dalla normativa sui congedi parentali a tutela della maternità e paternità. - promozione cultura della parità di genere
Azione 13	Agevolare la diffusione dell'informazione al personale delle opportunità offerte dalla normativa sui congedi parentali a tutela della maternità e paternità
Descrizione	Ricognizione delle comunicazioni indirizzate al personale sul tema dei congedi a tutela della maternità e paternità. Creazione di una pagina intranet per pubblicare le comunicazioni e verifica della loro efficacia. Individuazione di eventuali azioni di miglioramento della comunicazione
Responsabili	C.U.G. - Servizio associato trattamento giuridico e relazioni sindacali –ufficio Comunicazione
Destinatari	Tutta l'organizzazione
Tempi	Attività annuale
Azione 14	Implementare forme di flessibilità nell'orario e nello svolgimento dell'attività che favoriscano la conciliazione ed il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori senza incidere negativamente sul trattamento economico.
Descrizione	Proseguire l'esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale, a livello normativo e contrattuale, affiancando al ruolo conciliativo di tale strumento anche le potenzialità in termini di maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, per facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili"
Responsabili	Informatica, Economato
Destinatari	Il personale a richiesta con valutazione soprattutto i soggetti in condizione di fragilità
Tempi	Entro il 31/12/2024
Responsabili	CUG, servizio informatica, Consigliera di parità,
Destinatari	Dipendenti provinciali e Enti vari
Tempi	Entro il 31 dicembre 2024

SCHEDE DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026

SCHEDE DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026	
AMBITO 6	Sensibilizzare, informare, comunicare, migliorare
Finalità:	Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sulle azioni per il benessere lavorativo e le pari opportunità
Obiettivo:	a) Diffondere la comunicazione delle azioni per il benessere e per le pari opportunità e del benessere di genere b) Individuare e promuovere nuove azioni di miglioramento in tema di benessere lavorativo



Azione 15	Diffusione e Monitoraggio del Piano Triennale delle Azioni Positive
<i>Descrizione</i>	Pubblicazione e diffusione del Piano delle Azioni Positive ed annuale monitoraggio delle attività svolte nei tempi previsti
<i>Responsabili</i>	C.U.G. – Ufficio Comunicazione
<i>Destinatari</i>	Tutta l’organizzazione
<i>Tempi</i>	Entro il 15 aprile dell’anno di riferimento
Azione 16	Raccolta di proposte e suggerimenti
<i>Descrizione</i>	Coinvolgimento del personale nell’individuazione di proposte o suggerimenti per il miglioramento del benessere organizzativo
<i>Responsabili</i>	C.U.G. – Ufficio Comunicazione
<i>Destinatari</i>	Tutta l’organizzazione
<i>Tempi</i>	Entro il 30 novembre dell’anno in corso

SCHEDE DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026

AMBITO 7	Il C.U.G. per tutti
<i>Finalità:</i>	Potenziare il ruolo e l’azione del CUG
<i>Obiettivo:</i>	- Garantire la formazione e l’aggiornamento del CUG, nelle tematiche di competenza per rendere più efficace il funzionamento del Comitato - Migliorare la diffusione nell’Ente dell’informazione sull’attività del CUG
Azione 17	Prevedere specifica formazione/aggiornamento per i componenti del CUG
<i>Descrizione</i>	Ricognizione delle esigenze formative e di aggiornamento dei componenti del CUG e conseguente pianificazione ed organizzazione di appositi interventi formativi, in collaborazione con altri enti
<i>Responsabili</i>	C.U.G. - Servizio associato trattamento giuridico e relazioni sindacali
<i>Destinatari</i>	I componenti del C.U.G.
<i>Tempi</i>	Entro 30 dicembre per l’anno successivo
Azione 18	Implementazione della sezione della intranet destinata al CUG
<i>Descrizione</i>	Migliorare la fruibilità della sezione ed implementarne i contenuti del sito istituzionale
<i>Responsabili</i>	C.U.G. - Servizio associato trattamento giuridico e relazioni sindacali
<i>Destinatari</i>	Tutta l’organizzazione
<i>Tempi</i>	Attività annuale

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale per il periodo 2024/2026.

A cadenza annuale saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, segnalazioni da parte del personale dipendente affinché alla scadenza triennale sia possibile un adeguato



aggiornamento.



3. Sezione Organizzazione e Capitale umano

3.1) Struttura organizzativa

La Provincia di Forlì-Cesena intende creare e garantire il Valore Pubblico delle sue attività programmando azioni di miglioramento progressivo della struttura organizzativa (adeguando l'organizzazione alle strategie pianificate e innovando le metodologie di Lavoro Agile) e della condizione professionale (reclutando profili adeguati e formando competenze utili alle strategie pianificate).

Attraverso l'ampio coinvolgimento di tutti gli attori interni all'ente ed il supporto esterno degli esperti messi a disposizione dalla Regione Emilia-Romagna nell'ambito del progetto "1000 esperti PNRR", è stata approvato con decreto presidenziale n. 136 del 12/12/2023 il nuovo modello organizzativo della Provincia di Forlì-Cesena, al fine di:

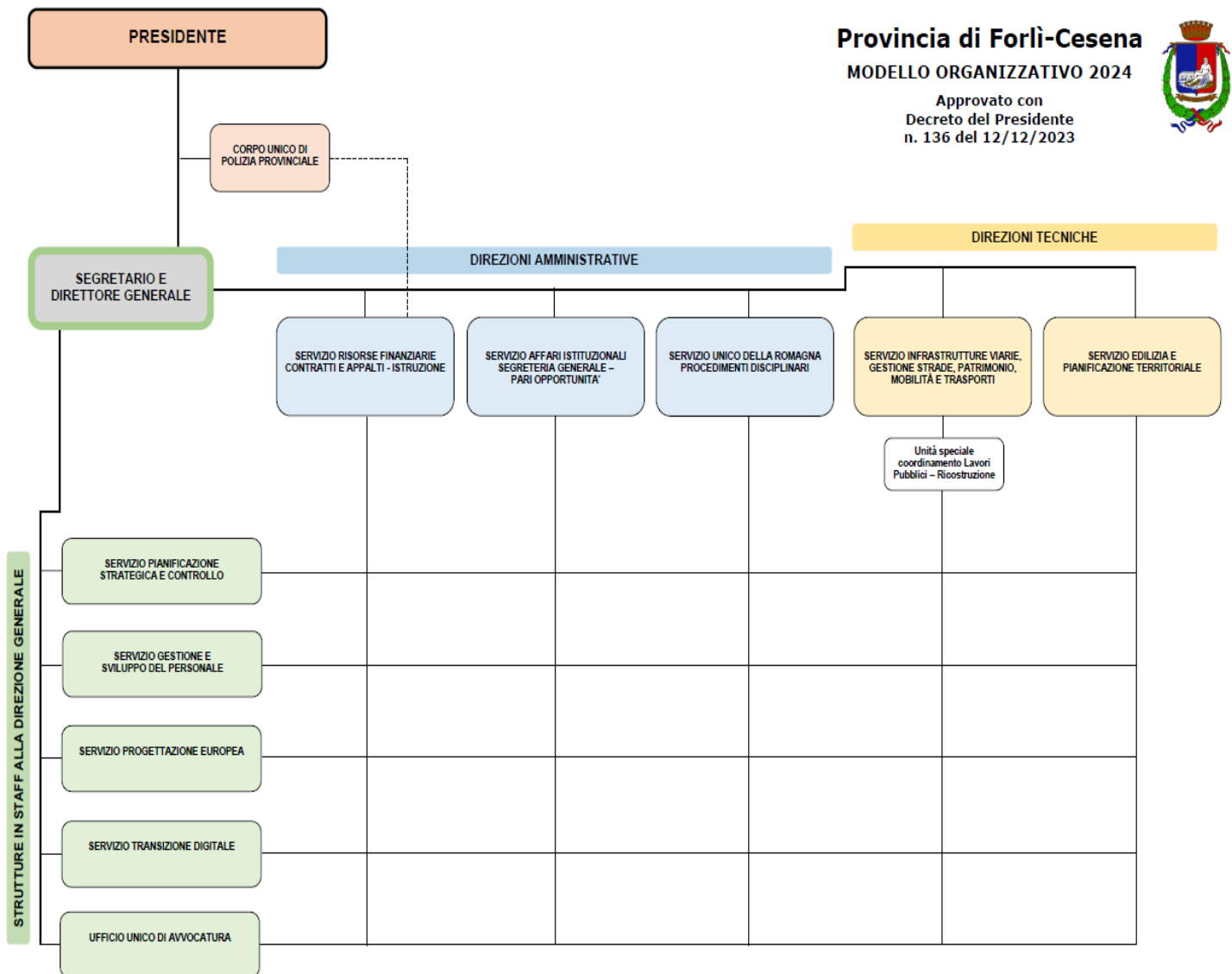
- valorizzare il ruolo della provincia nella strategia di governo dell'Area Vasta;
- potenziare le funzioni di governo dei processi complessi in capo alla Direzione Generale;
- cogliere l'opportunità del futuro processo di riordino delle amministrazioni provinciali anticipando la strategia di sviluppo possibile;
- favorire la funzione della provincia nel processo di supporto agli enti del territorio per l'attuazione delle misure PNRR e per la semplificazione dei procedimenti autorizzatori in capo ad essi;
- sviluppare nuove tematiche strategiche in collaborazione con le altre realtà provinciali della Romagna.

Obiettivo Strategico: 21_OBSTR_01_02_01 - Progettare e costruire la nuova Provincia

Obiettivo Operativo: 21_OBOPE_01_02_01_01 - Modernizzazione ed efficientamento della macchina amministrativa anche attraverso nuove modalità di gestione dei servizi

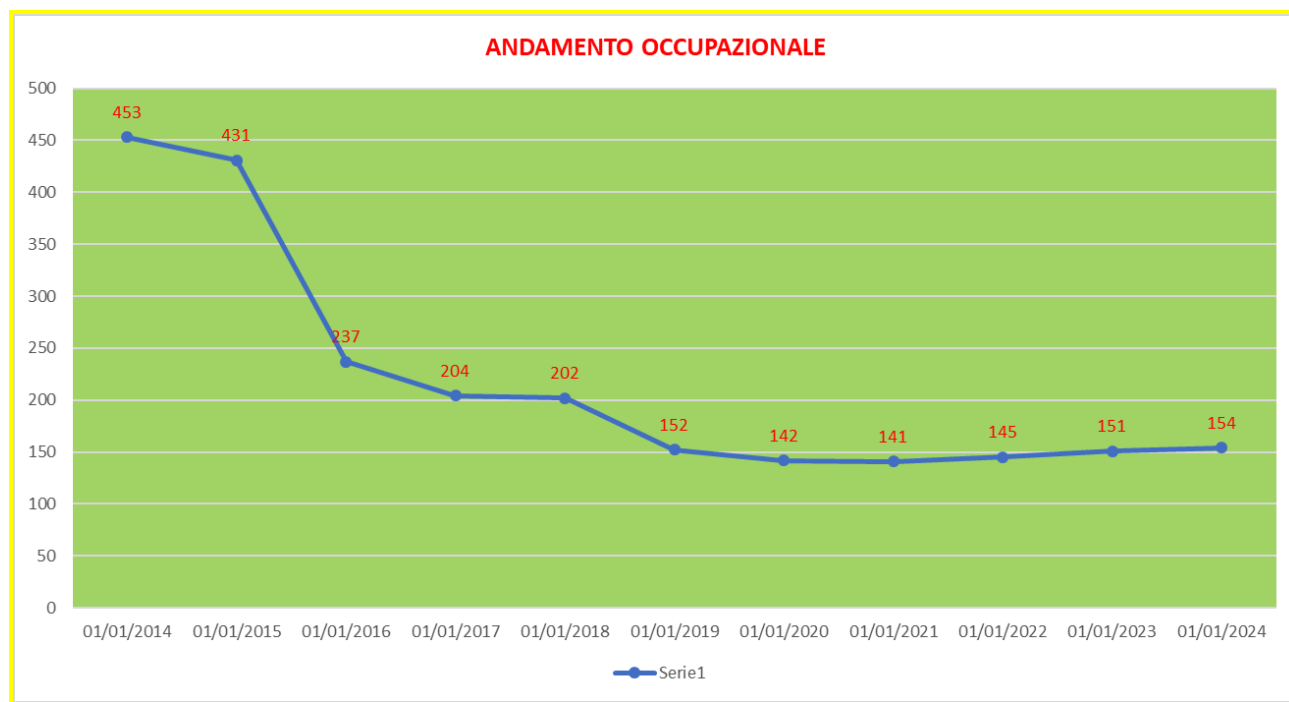


3.1.1) Organigramma



3.1.2) Risorse umane e Assetto organizzativo

SITUAZIONE AL 01/01/2024							
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	STRUTTURE IN STAFF ALLA DIREZIONE GENERALE - SERVIZIO PIANIFICAZIONE STRATEGICA E CONTROLLO - SERVIZIO GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE - SERVIZIO PROGETTAZIONE EUROPEA - SERVIZIO TRANSIZIONE DIGITALE - UFFICIO UNICO DI AVVOCATURA	SERVIZIO AFFARI ISTITUZIONALI SEGRETERIA GENERALE - PARI OPPORTUNITA'	SERVIZIO RISORSE FINANZIARIE CONTRATTI E APPALTI - ISTRUZIONE	SERVIZIO UNICO DELLA ROMAGNA PROCEDIMENTI DISCIPLINARI	SERVIZIO EDILIZIA E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	SERVIZIO INFRASTRUTTURE VIARIE, GESTIONE STRADE, PATRIMONIO, MOBILITA' E TRASPORTI	POLIZIA PROVINCIALE
DIRIGENTI	0	1*	1	1*	1	1*+1	0
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	1	1	2	0	2	4	1
ALTE PROFESSIONALITA'	1	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI	15	8	15	0	21	59	18
TOTALE	17	9+1*	18	1*	24	63+1+1*	19
TOTALE DIPENDENTI	151 dipendenti a tempo indeterminato di cui 1 Dirigente in aspettativa + 3* Dirigenti a T.D. e/o in convenzione = 154						
* Dirigente in Convenzione							
* Dirigente a T.D.							
* Dirigente a T.D. + 1 Dirigente in aspettativa							



Conseguentemente alla Riforma del Rio si è registrata una rilevante diminuzione del personale provinciale, evidenziata nel grafico sopra: si è infatti passati da una consistenza di 453 unità in servizio alla data del 01.01.2014 a 151 unità di personale a tempo indeterminato alla data del 01/01/2024 di cui 1 Dirigente in aspettativa senza assegni 110 c. 5 dal 11/12/2023 al 10/12/2026.

A tale drastica diminuzione ha contribuito il definitivo trasferimento all'Agenda regionale del lavoro dell'Emilia-Romagna, a decorrere dal 01/06/2018, anche del personale adibito a politiche del lavoro e centri per l'impiego (46 unità). Nonostante le assunzioni effettuate, la consistenza numerica del personale è rimasta sostanzialmente invariata, ciò a causa anche delle numerose cessazioni nel frattempo intervenute a causa dei c.d. pensionamenti "Quota 100".

Nell'ottica del processo in corso di riordino e riforma istituzionale, è prevista la valorizzazione del ruolo delle province attraverso il riconoscimento di ulteriori funzioni e una nuova configurazione degli organi di governo.

In questo percorso il focus sull'organizzazione è quello di impostare una strategia di revisione dell'Ente Provincia attraverso un processo di modernizzazione ed efficientamento della macchina amministrativa, finalizzati alla messa in sicurezza dell'Area dei servizi tecnici al fine di svolgere appieno la funzione di coordinamento sul territorio provinciale.

Per tale ragione l'Amministrazione ha ritenuto necessario prevedere di assumere a tempo indeterminato entrambi i dirigenti tecnici: a seguito di due distinte selezioni pubbliche per esami la Provincia di Forlì - Cesena ha assunto dal 01/12/2021 il nuovo dirigente del Servizio Infrastrutture Viarie, Gestione Strade, Patrimonio, Mobilità e Trasporti", e il nuovo dirigente del Servizio Edilizia e Pianificazione Territoriale della Provincia di Forlì - Cesena, dal 02/05/2023.

A seguito di collocamento in aspettativa senza assegni del Dirigente del Servizio Infrastrutture Viarie, Gestione Strade, Patrimonio, Mobilità e Trasporti, questa Amministrazione ha assunto dal 11/12/2023 una Dirigente a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000.

Completa il gruppo dei dirigenti, a tempo indeterminato, il Dirigente cui è affidata la direzione

del Servizio Finanziario, Contratti e Appalti, Istruzione, il quale è anche attualmente Dirigente amministrativo di riferimento del Corpo di Polizia Provinciale.

Inoltre, ai sensi della “Convenzione tra la Provincia di Forlì-Cesena, il Comune di Cesena ed il Comune di Montiano per l’esercizio in forma associata delle funzioni di Segretario Generale” siglata in data 01/04/2022, con Decreto presidenziale n. 150 del 29/12/2023 è stato disposto, a norma dell’art. 7 della suddetta convenzione, l’utilizzo congiunto del Dirigente del Settore Servizi Amministrativi, Partecipazione e Patrimonio del Comune di Cesena, in qualità di Vice Segretario, per una percentuale del 5% dell’impiego complessivo del dipendente, a favore della Provincia di Forlì-Cesena, e in subordine con decreto monocratico n. 32633 del 29/12/2023 gli è stato conferito l’incarico di direzione del Servizio Affari istituzionali Segreteria generale – Pari opportunità.

Dal 1° gennaio 2024, inoltre, è stata assunta alle dipendenze della Provincia, a tempo determinato ai sensi dell’art. 110, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000, la Dirigente responsabile dell’Ufficio associato per la prevenzione e la risoluzione delle patologie del rapporto di lavoro del personale dipendente degli enti del territorio delle province della Romagna; da tale data, pertanto, la Provincia ha assunto il ruolo di Ente capofila della convenzione per la gestione associata, siglata il 12/01/2023 tra questa Provincia e gli altri 55 Enti associati (a questi si è aggiunto anche il Comune di Coriano a partire dal 15/12/23).

Il Segretario e Direttore generale della Provincia è incaricato di funzioni dirigenziali relativamente ai seguenti servizi: Servizio pianificazione strategica e controllo, Servizio gestione e sviluppo del personale, Servizio progettazione europea, Servizio transizione digitale, Ufficio Unico di Avvocatura.

Tra il 2022 e 2023 le politiche del personale si sono concentrate sulla sostituzione del turn over e sull’innesto di figure tecniche e amministrative che potessero supportare l’ente in questa nuova sfida di coordinamento e di traino nello sviluppo del territorio.

A seguito di selezioni concorsuali è stato assunto nuovo personale con vari profili e alla data del 01/01/2024 i dipendenti provinciali a tempo indeterminato in servizio ammontano a 151 unità, di cui un Dirigente in Aspettativa senza assegni ex art. 110, comma 5, del Tuel (dal 11/12/2023 al 10/12/2026) a cui vanno aggiunti i sopra richiamati 2 dirigenti a T.D. e il dirigente in convenzione, per un totale di n. 154 dipendenti la cui distribuzione è definita nella tabella riportata in premessa.

Per le funzioni attribuite alla Provincia in base alla Legge regionale n. 13/2015, la Regione aveva disposto, inizialmente fino al 31 ottobre 2016, e poi con successive e svariate proroghe, l’assegnazione temporanea in posizione di distacco di diversi dipendenti regionali, già dipendenti provinciali.

A gennaio 2022 è stata sottoscritta una nuova convenzione con la quale, preso atto della conclusione delle attività delegate in materia di Organismo Intermedio alla data del 31/12/2021, dello stato d’avanzamento del piano di razionalizzazione degli immobili e delle infrastrutture tecnologiche regionali, nonché dei nuovi accordi in materia di operatività delle Polizie Provinciali a supporto delle funzioni regionali, compresa la quota aggiuntiva di servizi richiesti in materia di controllo degli animali fossori, le province, la Città Metropolitana di Bologna e la Regione Emilia-Romagna disciplinano le funzioni esercitate dalla Città Metropolitana e dalle Province in materia di:

- vigilanza, applicazione di sanzioni amministrative e di attuazione dei piani di controllo della fauna selvatica, dei programmi di intervento in materia di protezione della fauna selvatica ed esercizio dell’attività venatoria, di tutela della fauna ittica ed esercizio della pesca nelle acque interne ai sensi dell’art. 40 della L.r. 13/2015;
- rete degli sportelli unici delle attività produttive, commercio, turismo, istruzione;

Con tale convenzione sono regolati i rapporti tra la Regione, la Città Metropolitana e le province per la gestione delle funzioni conferite e delle attività assegnate ai sensi della L.R. 13/2015, al fine di consentire a detti enti di completare i propri piani dei fabbisogni di

personale per l'esercizio autonomo delle stesse.

Nella suddetta convenzione si è previsto altresì, al fine di sostenere le province nel completare l'organizzazione autonoma delle funzioni conferite, l'impegno della Regione Emilia-Romagna, per l'esercizio 2022, a mettere a disposizione ai suddetti enti, tramite avvalimento organizzativo, il personale regionale precedentemente assegnato in regime di distacco fino al 31.12.2021, al fine di assicurare un affiancamento transitorio dei nuovi assunti per il passaggio di consegne e garantire nell'esercizio 2022 la continuità operativa di ogni ente nell'esercizio delle funzioni conferite.

Per lo svolgimento delle funzioni conferite in materia di istruzione, alla Provincia di Forlì - Cesena sono stati assegnati fino al 31/12/2022, tramite avvalimento organizzativo, n. 2 dipendenti regionali (a gennaio 2022 erano 3 dipendenti, uno dei quali è andato in pensione a fine marzo 2022). Tale avvalimento è stato successivamente prorogato fino al 30/06/2023.

A fronte di questa scadenza, l'Amministrazione ha previsto nel piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025, sottosezione della sezione Organizzazione e capitale umano del PIAO 2023-2025, l'assunzione a tempo pieno indeterminato di una figura di Funzionario Amministrativo Contabile (dal 01/04/2023 tale profilo è stato sostituito da quello di Esperto giuridico amministrativo), già assunta nel corso del 2023, e di una figura di Istruttore amministrativo contabile, che sarà assunta in data 29 gennaio 2024, entrambe da assegnare all'ufficio Istruzione e diritto allo studio, per dare continuità al servizio suddetto.

In data 20/12/2023 con decreto presidenziale n. 143 è stata approvata la nuova "Convenzione fra la Regione Emilia-Romagna, la Città Metropolitana di Bologna e le Province per l'esercizio delle funzioni regionali conferite ai sensi della L.R. n. 13/2015 e successive modifiche e integrazioni" i cui effetti giuridici decorrono dalla data di sottoscrizione e scadono il 31/12/2025.

Sono in via di conclusione, nei primi mesi dell'anno 2024, le assunzioni previste dal piano del fabbisogno 2023-2025, contenuto nel PIAO 2023/2025, approvato con decreto presidenziale n. 27 del 14/03/2023.

Nell'ambito della rete con gli enti del territorio provinciale è stato sottoscritto un accordo di collaborazione per il coordinamento a livello territoriale delle procedure selettive e l'utilizzo delle relative graduatorie/elenchi unici formulati al fine di gestire in forma coordinata le procedure di reclutamento del personale sulla base dei fabbisogni di ogni ente sottoscrittore.

Con tale accordo s'intendono perseguire i seguenti principali obiettivi:

- promuovere l'instaurarsi di rapporti sinergici in tema di personale finalizzati a coordinare, sul territorio della provincia di Forlì Cesena, i processi di ricerca e selezione allo scopo di ridurre la competizione e di assicurare agli enti le risorse umane con le competenze necessarie a gestire e sviluppare in modo efficiente ed efficace i servizi;
- ottimizzare e razionalizzare processi e procedure amministrative, ottenendo economie di scala e di specializzazione per gli enti del territorio provinciale;
- condividere politiche di sviluppo del personale a livello territoriale eventualmente anche attraverso percorsi formativi coordinati.

E' stata inoltre accettata la candidatura della Provincia a far parte del gruppo di lavoro del **Progetto RIVA, La gestione strategica delle risorse umane per creare valore pubblico** (del Dipartimento della Funzione pubblica, realizzato dal Formez nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza), che coinvolgerà attivamente 48 amministrazioni pubbliche nella definizione ed implementazione di modelli, strumenti e metodi innovativi di gestione delle risorse umane.

Del progetto fanno parte 5 Amministrazioni centrali, 12 Regioni/Enti strumentali, 12 Province, 4 Città metropolitane, 6 Comuni, 9 Università.

Questa amministrazione ha avviato, già nel corso del 2023, iniziative volte alla valorizzazione e promozione del benessere psico fisico dei lavoratori all'interno dell'organizzazione e di strumenti di conciliazione dei tempi di cura e lavoro, cui intende dare continuità in ottica di miglioramento continuo, in quanto tutelare il benessere delle persone che lavorano nell'organizzazione è un compito strettamente legato a quelli istituzionali delle pubbliche amministrazioni:

- proposta di progetti, nel rispetto degli impegni presi a seguito dell'adesione alla Carta fondativa per la promozione del Benessere Organizzativo e della Mindfulness nelle Pubbliche Amministrazioni, promossa dalla Regione Emilia-Romagna (la Mindfulness viene sempre più utilizzata anche nelle pubbliche amministrazioni in contesti di formazione per i dipendenti pubblici, con l'obiettivo di migliorare la loro attenzione e concentrazione e per favorire la gestione efficace del lavoro e delle relazioni interpersonali, anche come strumento per aumentare la consapevolezza e la resilienza dei dipendenti, migliorare la gestione dello stress e aumentare la produttività);
- implementazione del regolamento sperimentale sullo smart working (a luglio 2023 è partita una prima sperimentazione delle modalità di lavoro in smart working e a giugno 2024 scadrà il periodo di sperimentazione);
- prosecuzione delle procedure di progressioni tra le Aree in coerenza con i piani del fabbisogno (nel piano del fabbisogno 2023 sono state previste procedure di verticalizzazione di carriera del personale dipendente, per avviare le quali l'amministrazione si è dotata di una nuova disciplina specifica);
- promozione di misure di welfare aziendale nei limiti concessi dal contratto collettivo nazionale 2019- 2021 (le amministrazioni sono stimolate a domandarsi, nell'ambito delle risorse disponibili del bilancio, quanto sia bene, e possibile, destinare benefici, non solo economici, a favore dei lavoratori, con l'intenzione di superare il concetto di welfare, inteso puramente come onere di spesa, e di considerarlo investimento sulle persone per creare relazioni, attivazione di nuovi servizi e nuove opportunità).

3.2) Organizzazione del lavoro agile

Il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali 2019-2021, sottoscritto in data 16/11/2022, disciplina, al capo I del Titolo VI disciplina il lavoro agile ed in particolare all'art. 5, comma 3 lett. l), prevede che siano oggetto di confronto sindacale i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile, i criteri generali per l'individuazione dei processi di lavoro e delle attività di lavoro che possono essere svolti in modalità agile, nonché i criteri di priorità per l'accesso al predetto lavoro agile.

Nel PIAO 2023-2025, approvato con Decreto del Presidente n. 27 del 14/03/2023, nella Sezione 2: Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione, Sottosezione 2.2: Performance 2.2.1) Piano dettagliato degli obiettivi (PDO), era stato inserito l'obiettivo n. 021302 "Il Lavoro agile come modalità strutturata di lavoro al fine di rendere l'organizzazione più flessibile ed efficace e conciliare la vita lavorativa e privata dei dipendenti".

Pertanto sono stati rivisti i contenuti del "REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE (SMART WORKING)" approvato dalla Provincia con Decreto presidenziale n. 11 Prot. Gen. n. 1462/2021, che faceva riferimento al precedente P.O.L.A (poi superato dal PIAO), per verificarne la coerenza con le nuove previsioni contrattuali attraverso un percorso partecipato che vede il coinvolgimento dei Dirigenti e delle parti sindacali.

Con decreto presidenziale n. 75 del 10/07/2023 è stato approvato (dopo ampia partecipazione e confronto con le Organizzazioni Sindacali, con i Dirigenti e con il Comitato Unico di Garanzia, conclusosi nella seduta del 26/06/2023), il regolamento per la disciplina del lavoro agile da applicare in via sperimentale fino al 30/06/2024, al fine di offrire la possibilità ai dipendenti che ne facciano richiesta di prestare il proprio lavoro con modalità innovative e flessibili e, al tempo stesso, tali da salvaguardare comunque la produttività e il sistema delle relazioni del loro contesto lavorativo ed agevolare la conciliazione vita lavoro.

PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

La Provincia di Forlì Cesena regolamentando il lavoro agile ha voluto integrare questa modalità di lavoro in un processo di programmazione intesa come "processo unitario" all'interno dell'organizzazione, in coerenza con gli altri documenti programmatici.

L'approccio che la Provincia di Forlì Cesena ha scelto di seguire va verso la direzione della progressività e gradualità dell'introduzione e dello sviluppo del Lavoro Agile e pertanto nell'anno 2024 le forze saranno concentrate nel verificare, in condivisione con le parti sindacali e il CUG, le eventuali criticità della sperimentazione (in scadenza il 30/06/2024) e formulare proposte di superamento delle stesse ai fini di un miglioramento della qualità del rapporto di lavoro.

In questa sezione, vengono descritte, esclusivamente, le linee di indirizzo, rinviando la definizione delle modalità attuative, i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, nonché i criteri di priorità per l'accesso al regolamento vigente.

Tale gradualità porta con sé un'importante potenzialità di sviluppo.

INDICATORI DI MONITORAGGIO:

Gli aspetti legati al monitoraggio sono un elemento importante su cui lavorare, perché consentono di verificare il buon andamento dell'attività svolta e il raggiungimento dei risultati rispetto agli obiettivi assegnati alla persona. Tale monitoraggio prevede l'individuazione di indicatori specifici relativi alle singole attività svolte.

SOGGETTI COINVOLTI E RUOLI:

Segretario Generale, coordinatore

Dirigenti ed EQ: facilitatori motivazionali, promotori dell'innovazione culturale e organizzativa. A tal fine è richiesto loro di rafforzare le capacità manageriali e di leadership, guidando i collaboratori ad un maggior grado di responsabilizzazione e orientamento ai risultati, sviluppando una buona self leadership. I dirigenti individuano il personale che lavora in modalità agile, operando un monitoraggio mirato e costante, al fine di verificare i riflessi del lavoro agile su efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa. Sono inoltre coinvolti nella mappatura e reingegnerizzazione dei processi di lavoro. Svolgono quindi un ruolo strategico nel complessivo processo di innovazione organizzativa e tecnologica dell'Ente.

Dipendenti: attuatori e in qualche modo sostenitori dell'innovazione culturale e organizzativa, perché senza l'entusiasmo e la voglia di cambiare di tutte le persone coinvolte non si può pensare di arrivare ad un cambiamento a livello sistemico, consapevole e responsabile.

CUG: il lavoro agile è strumento – anche – di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che può contribuire in maniera determinante al miglioramento del benessere organizzativo. Ecco perché il ruolo del CUG, sempre coinvolto anche in fase di stesura del regolamento per la disciplina in via sperimentale del lavoro agile, deve continuare ad essere valorizzato e ascoltato.

Organismo paritetico per l'Innovazione (O.P.I.): nell'ambito delle competenze riconosciute nel vigente CCNL, con particolare riguardo al coinvolgimento dell'Organismo nei processi di innovazione organizzativa correlati all'implementazione del lavoro agile.

Nucleo di valutazione: ruolo cruciale e ancora più determinante quando si parla di lavoro agile perché occorre superare il paradigma del controllo a favore della valutazione dei risultati

OOSS: andranno coinvolte nelle varie fasi partecipative con lo scopo di revisionare il regolamento per il lavoro agile. Strutture coinvolte: Servizio gestione e sviluppo del personale con il supporto del Servizio pianificazione strategica e controllo, Servizio Informatica: traghettatori, facilitatori tecnici per strumentazione, metodi e modalità

Responsabile della Transizione al Digitale (RTD): per quanto riguarda la collaborazione e l'integrazione tra quanto già programmato nell'ambito dei progetti di trasformazione digitale dell'ente e gli obiettivi dello smart working, soprattutto con riguardo all'implementazione dei processi smart-lavorabili

STRUMENTI DEL LAVORO AGILE:

accordo individuale, schede per il monitoraggio e rendicontazione (dare autonomia al dirigente nella definizione dello strumento di monitoraggio da utilizzare tenendo conto di tutte le possibili alternative presenti; nella maggior parte dei casi è utile introdurre una scheda di monitoraggio basata sull'individuazione delle attività strutturali e degli obiettivi di gestione sui quali lavorare in modalità smart, tra quelli previsti nel PEG per ogni settore, individuando specifici indicatori di risultato), regolamento, sistema di misurazione e valutazione

BENCHMARKING

In ambito Regionale sono molte le amministrazioni pubbliche che hanno aderito al **Progetto**

VeLa, finanziato dal PON Governance Capacità Istituzionale 2014-2020, orientato alla diffusione di modalità di Lavoro Agile (o smart working) attraverso la costruzione di una buona pratica che nasce dal confronto tra esperienze esistenti e tra amministrazioni e si sostanzia nella produzione di un *kit di riuso* da rendere disponibile ad altre Amministrazioni interessate ad introdurre lo smart working.

Capofila del progetto è la Regione Emilia-Romagna. L'Ente che ha messo a disposizione la buona pratica di riuso del modello di smart working è Provincia Autonoma di Trento.

Il kit di riuso contiene strumenti utili alla realizzazione delle fasi di preparazione, introduzione e monitoraggio dello Smart Working ed è una vera e propria cassetta degli attrezzi immediatamente utilizzabile da parte delle Amministrazioni Pubbliche interessate a implementare un progetto di Smart Working.

A supporto del lavoro, il Progetto VeLA prevede specifiche **azioni di comunicazione** attraverso una campagna dedicata e di **accompagnamento e formazione** rivolte ai dirigenti e ai Leading Group delle Amministrazioni partner e finalizzate a sensibilizzare e a diffondere l'approccio e i principi dello smart working.

Con Decreto presidenziale n. 48 del 27/04/2023 è stato approvato l'ACCORDO ATTUATIVO DELLA COMMUNITY NETWORK EMILIA ROMAGNA PER L'IMPLEMENTAZIONE DEL PROGETTO VELA - EMILIA-ROMAGNA SMART WORKING firmato successivamente con la Regione ER.

Grazie alla firma di questo accordo l'Amministrazione è coinvolta quasi mensilmente in tavoli di confronto con altri enti sulle tematiche relative allo smart working e altri istituti contrattuali connessi.

RIFERIMENTI NORMATIVI:

- le linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche diffuse a dicembre 2021 dal Ministero per la Pubblica Amministrazione;
- Il CCNL 2019-2021.

Il lavoro agile nella pubblica amministrazione trova il suo avvio nella Legge 7 agosto 2015, n. 124 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" che con l'art. 14 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche" stabilisce che *"le amministrazioni, ..., adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera"*. La successiva Legge 22 maggio 2017, n. 81, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" disciplina, al capo II, il lavoro agile, prevedendo l'applicazione anche al pubblico impiego e sottolineando la flessibilità organizzativa, la volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e l'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto, rendendo possibile svolgere la prestazione lavorativa *"in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva"*. Attraverso la direttiva n. 3/2017, recante le linee guida sul lavoro agile nella PA, il Dipartimento della Funzione pubblica fornisce indirizzi per l'attuazione delle predette 51 disposizioni attraverso una fase di sperimentazione. Le linee guida contengono indicazioni inerenti l'organizzazione del lavoro e la gestione del personale

per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

SCELTE FORMATIVE A SUPPORTO DEL LAVORO AGILE

L'introduzione del "lavoro agile" costituisce una vera e propria iniziativa di change management, la cui realizzazione richiede una specifica e costante attività di formazione e di supporto alla predisposizione ed utilizzo degli strumenti che consentono di operare in smart working. Dovrà essere una formazione non solo specialistica e tecnica, ma anche – e prima di tutto – un percorso a sostegno del cambiamento culturale e organizzativo in atto.

Rivolto trasversalmente a tutti i dipendenti (anche a coloro poco coinvolti alla modalità agile, ma potenzialmente interessati) e ai Dirigenti e Responsabili. Gli interventi formativi saranno sia di tipo tecnico/specialistico, sia di tipo trasversale/manageriale oltre che a interventi formativi a supporto e sviluppo delle competenze trasversali (competenze manageriali, stili di leadership, soft skills, benessere organizzativo, gestione dei conflitti, pari opportunità), parte integrante del percorso di change management in atto.

SCELTE TECNOLOGICHE A SUPPORTO DEL LAVORO AGILE

Per incrementare e agevolare il lavoro agile, sono state messe in campo, e continueranno ad essere implementate, ulteriori attività di carattere tecnologico che possono essere riassunte nelle seguenti:

1. Aggiornamento tecnologico e funzionale del sistema telefonico per fare fronte alle mutate esigenze lavorative. In particolare, eventualmente per poter gestire le ridirezioni telefoniche verso numeri esterni (fissi o mobili).
2. Migliorare la conoscenza e l'utilizzo di tutte le funzionalità di G Suite (il pacchetto completo di software e strumenti Google) con particolare riferimento a quelle relative alla collaborazione e al lavoro in gruppo, anche grazie ai percorsi formativi che mirano ad un migliore e maggiore utilizzo di software.
3. Monitorare la dotazione di cuffie e webcam nelle postazioni di lavoro in modo da potere facilmente interagire con i colleghi in smart working.
4. Implementare il percorso di digitalizzazione della documentazione.

OBIETTIVI

- Individuare soluzioni organizzative e logistiche più flessibili ed efficaci per lo svolgimento della prestazione lavorativa;
- Favorire il migliore equilibrio possibile tra vita lavorativa e vita privata. Gli ultimi anni hanno ancora di più reso evidente la necessità di sapere osservare e ascoltare cosa succede, per essere pronti a dare risposte veloci ed efficaci ad esigenze e bisogni che cambiano con rapidità. Questo periodo ha permesso di apprendere e sperimentare nuovi approcci e modi di organizzare il lavoro e di gestire le persone, evidenziando in particolare la necessità di:
- Abbandonare le rigidità organizzative tipiche del pubblico impiego e dotarsi di modalità flessibili in grado di rispondere velocemente alle sollecitazioni esterne;
- Focalizzare sempre più l'attenzione sulle persone, incrementando il loro engagement, perché la complessità della situazione richiede l'apporto di tutte le intelligenze presenti nell'organizzazione.

- Oltre a questi obiettivi generali, è possibile individuare alcuni obiettivi specifici legati allo smart working:
 - Digitalizzazione e reengineering dei processi, finalizzati a una sempre maggiore implementazione del lavoro agile e a favorire la trasformazione digitale;
 - Supporto al cambiamento organizzativo (comportamenti, modalità e strumenti);
 - Rafforzamento delle competenze dirigenziali e manageriali, rivolte allo sviluppo delle persone attraverso l'ampliamento dell'autonomia lavorativa e la creazione di una self leadership diffusa, focalizzando l'attenzione sull'assegnazione di input di risultato chiari e realistici, concordando tempi e modalità di monitoraggio con il personale coinvolto;
 - Proseguimento nell'utilizzo diffuso degli strumenti tecnologici per attivare la semplificazione dei processi, mantenere vivo il legame con l'organizzazione e consentire di lavorare in ogni condizione e ubicazione;
 - Ripensamento di riprogettazione degli spazi di lavoro, consentendo una maggiore condivisione, grazie anche al passaggio verso l'utilizzo di dispositivi mobili e portatili;
 - Contributo allo sviluppo sostenibile della Città.
 - Favorire lo svolgimento dell'attività lavorativa delle persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;

SALUTE ORGANIZZATIVA

Nel medio-lungo termine, i cambiamenti organizzativi favoriti dallo smart working potranno portare ad un progressivo miglioramento del benessere organizzativo e dell'efficienza dei servizi erogati al cittadino, anche attraverso la crescente digitalizzazione dei processi.

Un ruolo importante nei processi di cambiamento citati, potrebbe essere svolto dalla riprogettazione degli spazi di lavoro: proposte distributive e di arredamento in grado di favorire le nuove modalità di lavoro agile e, a tendere, predisporre spazi lavorativi idonei allo smart working e al co-working, in sintonia con il contesto lavorativo specifico di ogni ambito.

SALUTE DIGITALE

La digitalizzazione rappresenta uno degli elementi cardine del cambiamento delle modalità di lavoro. Da un lato è fondamentale l'adeguamento della tecnologia che renda possibile il lavoro svincolato dal "luogo" (inclusi ad esempio i piani di cybersecurity) e dall'altro è necessaria una programmazione mirata dei processi da digitalizzare, mettendo in sinergia gli obiettivi previsti nel PNRR, nel Fondo per l'Innovazione e dall'Agenda Digitale con la necessità di trasformare le attività parzialmente adeguate o inadeguate in modo contingente per il lavoro smart, in attività adeguate al lavoro smart.

SALUTE FINANZIARIA

Tra i benefici dello smart working è importante ricordare che a lungo termine questa modalità di lavoro può consentire una riduzione di alcune spese correnti, come ad esempio, i costi legati alle trasferte, ai buoni pasto, ai consumi energetici e ad una ottimizzazione nell'utilizzo degli spazi.

Un'ulteriore dimensione da considerare è quella riferita **agli impatti**. Questa dimensione vuole misurare gli impatti che produce l'attività dell'Ente sulla comunità di riferimento, attraverso specifici indicatori di outcome, ossia indicatori che misurano l'impatto sulla città

delle azioni poste in essere dall'Amministrazione.

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

L'introduzione del lavoro agile ha indotto riflessioni circa le modifiche da apportare al Sistema di misurazione e valutazione della performance, radicando la convinzione che la performance, sia essa il frutto del lavoro svolto tradizionalmente in presenza o generata da una modalità di lavoro agile, è unica e dunque anche il sistema di misurazione e valutazione della performance debba essere unico e non differenziato in base alla modalità lavorativa attivata. Nuovi modi di lavorare portano con sé nuove competenze che devono essere considerate, sviluppate e valutate nell'ambito della performance individuale. Lo smart working ha fatto emergere inoltre, in modo molto forte la necessità di disporre di strumenti flessibili e fluidi di programmazione e gestione del lavoro, che permettano di riallineare in tempo reale le attività in corso con le esigenze che mutano continuamente e altresì di monitorare i risultati del gruppo di lavoro. Il sistema di valutazione della performance individuale dovrà quindi evolvere verso un modello in grado di contemperare le esigenze sopra descritte, così come anche per la valutazione della performance organizzativa si dovrà necessariamente tenere conto del contributo apportato dall'introduzione del lavoro agile. Il lavoro agile, unitamente alla trasformazione digitale, stanno modificando sostanzialmente non solo il modello di organizzazione del lavoro, ma anche le competenze dei dipendenti.

3.3) Piano triennale del fabbisogno di personale

Poiché per gli enti sopra cinquanta dipendenti l'adempimento relativo all'adozione del piano del fabbisogno del personale è stato soppresso dall'articolo 1, comma 1, lettera a), del DPR 81/2022, tale Piano, conseguentemente, viene assorbito dal PIAO, nell'ambito della presente sezione.

Ai fini della sua predisposizione, ad inizio gennaio 2024 è stato chiesto a ciascun Dirigente provinciale ed al Comandante del Corpo Unico di Polizia Provinciale di attestare, per gli ambiti di propria competenza, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, se vi fossero o meno eccedenze di personale, tenuto conto delle funzioni svolte dai singoli uffici e dei dipendenti agli stessi assegnati. Tutti i Dirigenti provinciali ed il Comandante del Corpo Unico di Polizia Provinciale, come da attestazioni acquisite agli atti, hanno dichiarato che non vi sono dipendenti in soprannumero e/o in eccedenza rispetto alle funzioni dell'Ente.

E' tuttavia ancora in corso la verifica delle cessazioni previste nell'anno 2024 e la contestuale analisi e richiesta di nuovi fabbisogni di personale da inserire nel Piano del fabbisogno 2024-2026, in linea con le linee programmatiche e obiettivi strategici della Provincia.

L'Amministrazione in questa fase, pertanto, non avendo ancora concluso la suddetta disamina, ritiene opportuno inserire nella presente Sezione 3.3 del PIAO 2024-2026 solo la conferma della previsione dei posti autorizzati per l'annualità 2023, con il PIAO 2023-2025 (approvato con decreto n. 27 del 14/03/2023).

Si reputa invece necessario rinviare ad una fase successiva l'integrazione del PIAO 2024-2026 con la previsione dei posti da coprire per le annualità 2024-2026, previa verifica dell'effettiva possibilità di espansione/utilizzo dell'incremento di spesa e sostenibilità finanziaria, di cui al Decreto 11 gennaio 2022 (GU n. 49 del 28.02.2022) "Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane.", in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 1-bis, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34.

Nel Piano 2023/2025 – Sezione 3.3) Piano triennale del fabbisogno di personale – si era previsto:

- il completamento nel 2023 dei piani precedenti non ancora conclusi, con riferimento alle seguenti previsioni:
 - n. 1 posto di Dirigente Tecnico: il dirigente è stato assunto in data 2 maggio 2023;
 - n. 1 posto di "Geometra" – cat. C (da coprire con procedura selettiva per la progressione tra le aree ai sensi delle nuove previsioni del CCNL 2019-2021) previsto per l'annualità 2020 – Servizio Infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti: effettuata la procedura selettiva interna, il dipendente vincitore è stato inquadrato come Istruttore tecnico a partire dal 01/11/2023;
 - n. 1 unità di "Agente stradale provetto" - cat. B3 - previsto per il 2022 dal Piano 2022-2024 adottato con decreto 2/2022: **il posto deve essere ancora coperto;**
 - n. 1 posto di "Istruttore amministrativo/contabile" – cat. C (da coprire con procedura selettiva per la progressione tra le aree ai sensi delle nuove previsioni del CCNL 2019-2021) previsto per il 2022 dal Piano 2022-2024 modificato con decreto 100/2022 – Servizio Affari generali Istituzionali e risorse umane: espletata la procedura selettiva interna, il dipendente vincitore è stato inquadrato come Istruttore amministrativo contabile a partire dal 01/11/2023;
 - n. 1 posto di "Progettista e direttore Lavori" – cat. D previsto per il 2022 dal Piano 2022-2024 modificato con decreto 100/2022 - Servizio Infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti: espletata una procedura di interpello, il vincitore è stato assunto in data 29/12/2023;
 - n. 1 posto di "Funzionario tecnico" – cat. D previsto per il 2022 dal Piano 2022-2024 modificato con decreto 100/2022 – Servizio Edilizia e Pianificazione Territoriale: espletata

una procedura di interpello, il vincitore ha sottoscritto un contratto di assunzione con decorrenza 01/02/2024;

- la copertura per l'annualità 2023 dei seguenti posti a tempo pieno indeterminato:

- n. 1 posto di “Tecnico informatico” - cat C, da assegnare al Servizio Finanziario, informatica, contratti e appalti, da coprire tramite mobilità volontaria tra enti ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001 oppure tramite concorso pubblico (posto su cui si prevede la riserva a favore dei disabili): **posto ancora da coprire;**
- n. 1 posto di “Funzionario Amministrativo contabile” – cat- D da coprire con procedura selettiva per la progressione tra le aree ai sensi delle nuove previsioni del CCNL 2019-2021 – Servizio Finanziario, informatica, contratti e appalti: procedura selettiva interna non ancora bandita e quindi **posto ancora da coprire;**
- n. 1 posto di “Funzionario Amministrativo contabile” – cat- D da coprire con scorrimento di graduatoria vigente o mobilità volontaria tra enti ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001 ai fini di acquisire organico in sostituzione di dipendente regionale in avvalimento per l’esercizio delle funzioni conferite fino al 30/06/2023 in materia di diritto allo studio (Ufficio istruzione e diritto allo studio): il posto è stato coperto a partire dal 15/05/2023;
- n. 1 posto di “Istruttore amministrativo/contabile” – cat. C da coprire con concorso riservato alle categorie protette di cui alla L. n. 68/99, ai fini di acquisire organico in sostituzione di dipendente regionale in avvalimento fino al 30/06/2023 per l’esercizio delle funzioni conferite in materia di diritto allo studio (Ufficio istruzione e diritto allo studio): il vincitore del concorso espletato nel 2023 è stato assunto con decorrenza dal 29/01/2024;
- n. 1 posto di “Istruttore amministrativo/contabile” – cat. C da coprire con procedura selettiva per la progressione tra le aree ai sensi delle nuove previsioni del CCNL 2019-2021 - Servizio Infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti: espletata la procedura selettiva interna, il dipendente vincitore è stato inquadrato come Istruttore amministrativo contabile a partire dal 01/11/2023;
- n. 1 posto di “Funzionario Tecnico” – cat. D da coprire da coprire con procedura selettiva per la progressione tra le aree ai sensi delle nuove previsioni del CCNL 2019-2021 - Servizio Infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti: procedura selettiva interna non ancora bandita e quindi **posto ancora da coprire;**
- n. 1 posto di “Funzionario Tecnico” – cat. D da coprire da coprire con procedura selettiva per la progressione tra le aree ai sensi delle nuove previsioni del CCNL 2019-2021 - Servizio Edilizia e pianificazione territoriale: procedura selettiva interna non ancora bandita e quindi **posto ancora da coprire;**
- n. 2 posti di “Agente stradale provetto” - cat. B3 - Servizio Infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti: **i posti devono ancora essere coperti;**
- n. 1 posto di “Collaboratore professionale” cat. B, posto da posto da ricoprire a conclusione della procedura selettiva per la progressione tra le aree da cat. B a cat. C profilo Geometra, prevista per l’annualità 2020 – su questo posto si prevede la riserva a favore dei disabili con modalità da concordare con l’Agenzia regionale per il lavoro (Servizio edilizia e pianificazione territoriale): **posto ancora da coprire;**
- n. 1 posto di “Agente di Polizia Provinciale” cat C (già previsto per il 2023 dal Piano 2022-2024 modificato con decreto 100/2022) tramite utilizzo di graduatorie valide per lo stesso profilo e categoria (anche di altri enti previa convenzione) oppure con mobilità volontaria tra enti ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001 oppure tramite concorso pubblico (Corpo unico di Polizia provinciale): il posto è stato coperto a partire dal 01/07/2023;
- n. 2 posti di “Geometra” – cat. C (già previsti per il 2023 dal Piano 2022-2024 adottato con decreto 2/2022) di cui n. 1 da coprire con mobilità interna di personale e n. 1 posto tramite utilizzo di graduatorie valide per lo stesso profilo e categoria (anche di altri enti previa convenzione) oppure con mobilità volontaria tra enti ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001 oppure tramite concorso pubblico (Servizio infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti): il posto da coprire a seguito di mobilità interna è stato coperto a far data dal

01/10/2023 e il secondo posto è stato coperto dal 18/09/2023 (scorrimento graduatoria vigente del Comune di Forlì);

- di prevedere le seguenti assunzioni a tempo determinato pieno nel 2023:

- n. 1 assunzione di Dirigente con procedura ai sensi dell'art 110, comma 2, del Tuel per esigenze gestionali straordinarie collegate ad una struttura organizzativa temporanea per funzioni connesse alla direzione dell'Ufficio unico procedimenti disciplinari come previsto dalla convenzione siglata il 12/01/2023: espletata nel 2023 la procedura ex art. 110 del TUEL, il dirigente è stato assunto a partire dal 01/01/2024;
- n. 1 Funzionario amministrativo contabile cat. D incaricato di Alta specializzazione ai sensi dell'art 110 comma 1 del Tuel per il coordinamento dell'Ufficio Associato Trattamenti economici, fiscali e previdenziali: espletata nel 2023 la procedura ex art. 110 del TUEL, è stato individuato dal Presidente della Provincia, con provvedimento prot. n. 24666 del 10/10/2023, il soggetto a cui affidare l'incarico, la cui decorrenza, in base agli accordi nel frattempo intercorsi fra le amministrazioni interessate, dovrebbe partire dal 01/10/2024.

Precisato che con il decreto presidenziale n. 39 del 30/03/2023 si è dato atto che, a partire dal 1° aprile 2023, nelle procedure necessarie per ricoprire i posti vacanti indicati nella Sottosezione 3.3 del sopra richiamato PIAO 2023-2025, si deve fare riferimento al Sistema dei profili professionali della Provincia di Forlì – Cesena, approvato con il medesimo decreto n. 39, in questa fase con il presente PIAO 2024/2026 si confermano le seguenti previsioni del PIAO 2023-2025 che risultano ancora non attuate:

- assunzione a tempo indeterminato pieno di **n. 3 unità di “Collaboratore tecnico”** - Area degli Operatori esperti (ex profilo di “Agente stradale provetto” - cat. B3) per il Servizio Infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti: alla copertura si procederà tramite interpello discendente dall'elenco di idonei approvato dalla Provincia con determina dirigenziale n. 1630 del 27/12/2023;
- assunzione a tempo indeterminato pieno di **n. 1 unità di “ Collaboratore amministrativo” riservato ai disabili** – Area degli operatori esperti per il Servizio Edilizia e Pianificazione Territoriale (ex cat. B: 1 posto di Collaboratore professionale previsto per il 2023 dal Piano 2023-2025; il dirigente ha chiesto in corso d'anno di sostituirlo con un Collaboratore amministrativo essendo della medesima area): per la copertura del posto è stata richiesta al Comune di Forlì l'utilizzo di una loro graduatoria, che si riservano di concedere dopo aver approvato il loro PIAO;
- assunzione a tempo indeterminato pieno di **n. 1 unità di “Tecnico di Applicazioni e Infrastrutture Informatiche”** con riserva a favore dei disabili per il Servizio Transizione Digitale (ex profilo di “Tecnico Informatico” - cat. C): alla copertura si procederà (presumibilmente) tramite scorrimento della graduatoria di concorso che deve bandire l'Unione Rubicone e Mare sulla base della programmazione delle procedure selettive previste per l'anno 2023 in base all'Accordo tra la Provincia di Forlì-Cesena, le Unioni di Comuni della Provincia di Forlì-Cesena ed il Comune di Forlì per il coordinamento a livello territoriale delle procedure selettive e l'utilizzo delle relative graduatorie/elenchi unici, approvato con decreto presidenziale n. 86 del 27 luglio 2023 e sottoscritto in data 31/07/2023;
- assunzione a tempo indeterminato pieno di **n. 2 unità di “Esperto tecnico di policy”** – Area dei Funzionari e dell'E.Q. da coprire tramite progressione tra le aree (ex cat. D: n. 1 posto di “Funzionario tecnico” previsto per il Servizio Infrastrutture Viarie, Gestione Strade, Patrimonio, Mobilità e Trasporti e n. 1 posto di “Funzionario tecnico” previsto per il Servizio Edilizia e Pianificazione Territoriale”);
- assunzione a tempo indeterminato pieno di **n. 1 unità di “Esperto Economico Finanziario”** - Area dei Funzionari e dell'E.Q. - da coprire tramite progressione tra le aree per il Servizio Risorse Finanziarie, Contratti Appalti – Istruzione (ex profilo di “Funzionario Amministrativo Contabile” - cat. D).

In fase di approvazione del PIAO 2023/2025 sono state effettuate le verifiche in merito al rispetto:

- del valore soglia del 19.1% fissato per la Provincia di Forlì - Cesena dal Decreto 11 gennaio 2022;
- del limite massimo di spesa della dotazione organica della Provincia di Forlì-Cesena, ai sensi dell'art. 1, comma 421, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190 (riduzione della dotazione organica entro il limite del 50% della spesa del personale di ruolo all'8/04/2014), che con il decreto presidenziale prot. n. 55/21738 del 04/03/2015 è stato quantificato in € **8.408.031,69**;
- del limite di spesa del personale registrata nel 2019 necessaria in merito al rispetto del predetto valore soglia del 19.1 e che, in fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, questa Amministrazione, collocandosi al di sotto del suddetto valore soglia, può incrementare annualmente in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia.

Poiché al momento dell'approvazione del suddetto PIAO non era ancora stato approvato il rendiconto 2022, ai fini della verifica del rispetto del valore soglia del 19.1% sono stati utilizzati il rendiconto relativo all'esercizio finanziario 2021, approvato con la Delibera di Consiglio Provinciale n. 15 del 9 maggio 2022, e la media delle entrate correnti relative ai rendiconti degli esercizi 2019, 2020 e 2021.

Essendo però nel frattempo intervenuta l'approvazione del rendiconto relativo all'esercizio finanziario 2022, approvato con delibera di consiglio provinciale n. 6 del 26/04/2023, si ritiene in questa sede opportuno effettuare il calcolo del rispetto del predetto valore soglia, ai sensi del Decreto 11 gennaio 2022 (GU n. 49 del 28.02.2022) "Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane.", in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 1-bis, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, utilizzando i dati provenienti dal suddetto rendiconto al bilancio 2022.

Le risultanze dei calcoli effettuati sono riportati nella tabella seguente, dalla quale si evince che il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità, essendo pari al 13,11%, risulta abbondantemente inferiore al valore soglia fissato per la Provincia di Forlì - Cesena (19,1%) e che, pertanto, l'Amministrazione può confermare le sopra richiamate previsioni di fabbisogno del 2023 che risultano ancora non attuate:



**PROSPETTO CALCOLO FACOLTA' ASSUNZIONALI
AI SENSI DELL'ART.33 DEL D.L.34/2019 E DEL DECRETO DEL 11/01/2022**

ENTRATE CORRENTI COME DA RENDICONTI APPROVATI ULTIMO TRIENNIO		Accertamenti ANNO 2020	Accertamenti ANNO 2021	Accertamenti ANNO 2022
1) Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa (+)		27.246.471,40	30.188.176,52	28.611.653,97
2) Trasferimenti correnti (titolo II) (+)		13.000.049,48	9.262.704,81	20.216.021,57
3) Entrate extratributarie (titolo III) (+)		2.270.881,54	1.833.479,34	2.495.366,60
TOTALE ENTRATE PRIMI TRE TITOLI		42.517.402,42	41.284.360,67	51.323.042,14
MEDIA ENTRATE CORRENTI ULTIMI TRE RENDICONTI APPROVATI		45.041.601,74		
Fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (-)		241.682,00		
a) TOTALE ENTRATE CORRENTI		44.799.919,74		
SPESA DEL PERSONALE (rendiconto 2022)				
impegni personale (macro 01) (+)		6.107.521,20		
Tirocini (+)				
Somministrazione lavoro U.1.03.02.12.001 (+)		35.677,36		
Comandi personale da inserire 01101.01.9300001 - (+)		3.933,76		
Totale spese di personale (+)		6.147.132,32		
rimborso per segreteria in conversione (-)		108.031,51		
arretrati CCNL 2019-2021 (anni 2019-2021) (-)		167.994,89		
b) TOTALE SPESA DEL PERSONALE		5.871.105,92		
VERIFICA VALORE SOGLIA (RAPPORTO SPESA COMPLESSIVA PERSONALE/ ENTRATE CORRENTI)				
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE RISPETTO MEDIA ENTRATE CORRENTI (b/a) %				13,11
VALORE SOGLIA PER FASCIA DEMOGRAFICA				19,10
SPESA MASSIMA NEL RISPETTO DEL VALORE SOGLIA				8.556.784,67
INCREMENTO POTENZIALE DELLA SPESA NEL RISPETTO DEL VALORE SOGLIA				2.685.678,75
INCREMENTO MASSIMO ANNO 2024 (25 % SPESA ANNO 2019 € € 5.759.442,07)				1.439.860,52
LIMITE SPESA DEL PERSONALE PER L'ANNO 2024 (SPESA ANNO 2019+ INCREMENTO 2024)				7.199.302,59

Si deve infine evidenziare come la spesa di personale, prevista dal bilancio di previsione 2024-2026, rispetti il limite massimo di spesa della dotazione organica della Provincia di Forlì-Cesena, limite quantificato in € 8.408.031,69, dal sopra richiamato decreto presidenziale prot. n. 55/21738 del 04/03/2015, avente ad oggetto "Ricognizione della spesa di personale di ruolo all'8/4/2014 e fissazione del limite massimo di spesa per la dotazione organica", adottato ai sensi dell'art. 1, comma 421, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190.

Il collegio dei revisori, accertato che le previsioni per il completamento dell'annualità 2023 del piano 2023-2025 rientrano all'interno degli stanziamenti relativi alla spesa di personale del bilancio di previsione 2024-2026, ha espresso parere favorevole in merito alla sostenibilità finanziaria delle previsioni del piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025 annualità 2023 rispetto al valore soglia ricalcolato alla luce del rendiconto al bilancio 2022 approvato con delibera di consiglio provinciale n. 6 del 26/04/2023.

3.3.1) Piano formativo

Premessa

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza individua nelle persone, prima ancora che nelle tecnologie, il motore del cambiamento e dell'innovazione nella Pubblica amministrazione.

Lo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici rappresenta, insieme al recruiting, alla semplificazione e alla digitalizzazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il decreto-legge 80/2021.

Le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica sono possibili soltanto attraverso un grande investimento sul capitale umano.

La valenza della formazione è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli, in linea con gli standard europei e internazionali, e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese: attraverso la qualificazione, l'aggiornamento e il coinvolgimento del personale, che è la principale risorsa dell'organizzazione, si punta al migliore svolgimento delle attività legate al raggiungimento degli obiettivi fissati.

Anche il CCNL Funzioni Locali 2019-2021 (ultimo CCNL approvato), all'art. 54 individua principi generali e finalità della formazione, annunciando che la formazione del personale svolge un ruolo primario nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione.

Individua inoltre gli obiettivi della formazione, che sono i seguenti:

1. valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
2. assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo alle competenze digitali;
3. garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
4. favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
5. incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

L'obiettivo che si pone la Provincia di Forlì Cesena è l'aggiornamento delle competenze specialistiche e lo sviluppo delle competenze trasversali, sia valorizzando le professionalità già presenti sia individuando percorsi di crescita.

Per raggiungere tale obiettivo l'Ente si dota del presente piano di formazione nel quale convivono le proposte formative incentrate su aree tematiche di interesse strategico per l'Ente e percorsi formativi nati da esigenze rilevate all'interno dei servizi da parte dei Dirigenti in collaborazione con le Posizioni organizzative.

Per l'anno 2024 la Provincia individua alcune aree formative ritenute obbligatorie e le cui

attività formative si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

I criteri generali per l'individuazione delle attività formative obbligatorie, ritenute valide ai fini delle progressioni economiche, saranno inseriti in un protocollo di intesa con le parti sindacali a seguito di confronto.

Obiettivi del Piano

Il Piano formativo si pone diversi obiettivi, alcuni di questi sono costanti, cioè validi in modo continuativo e non legati a specifiche contingenze, allineati con quanto previsto dalla normativa e collegati al buon andamento dell'attività ordinaria dell'organizzazione. In questa casistica rientrano i seguenti:

- favorire lo sviluppo delle risorse umane e valorizzare le professionalità presenti;
- fornire aggiornamento tecnico-normativo andando incontro al fabbisogno rilevato;
- stimolare il confronto sulle metodologie di lavoro;
- contribuire allo sviluppo delle competenze trasversali;
- supportare la creazione di una cultura condivisa;
- integrare la formazione con gli interventi di natura organizzativa e gli obiettivi previsti nel PEG;
- sperimentare metodologie formative alternative per sviluppare competenze diverse e offrire opportunità di crescita al personale.

Accanto a questi, in base alle attività in programma o a cambiamenti organizzativi, possono esservi degli obiettivi specifici legati al periodo considerato, che sono più dettagliati e legati anche alle tematiche su cui focalizzarsi per l'anno in corso (cfr. § Fabbisogni formativi).

Modalità formative e tipologie di corsi

Il piano individua macroaree di intervento in linea con gli altri strumenti di programmazione, modalità di esecuzione coerenti con le esigenze organizzative dei servizi e tempistiche efficaci rispetto al raggiungimento dello scopo:

A) macroaree

- anticorruzione L. 190/2012 e trasparenza (formazione obbligatoria)
- appalti e contratti (norme e utilizzo piattaforme)
- privacy GDPR (formazione obbligatoria)
- Etica pubblica e comportamento etico nelle Pubbliche Amministrazioni (formazione obbligatoria)
- project management (formazione obbligatoria)
- management: implementare e diffondere buone pratiche concernenti il governo e il funzionamento dei network pubblici locali;
- formazione neo assunti;
- sicurezza sul lavoro D.Lgs. n. 81/2008 (formazione obbligatoria)
- Digitalizzazione dei processi e dei procedimenti (formazione obbligatoria)
- aggiornamento formativo rivolto ai dirigenti su varie tematiche di interesse anche trasversale;
- programmi gestionali e informatici in uso presso l'Amministrazione (formazione obbligatoria)
- Lavoro agile (per supportare e consolidare l'introduzione del lavoro agile);

- altri ambiti specialistici su specifica proposta dirigenziale

B) priorità organizzative dei corsi:

1. corsi obbligatori per legge o comunque ritenuti prioritari in quanto funzionali al raggiungimento di obiettivi strategici formalizzati nei documenti di programmazione dell'Ente;
2. corsi trasversali, ovvero che interessano più servizi o settori dell'Ente, in modo da ampliare il più possibile la platea ed eterogeneità (anche di categoria e qualifica professionale) dei destinatari;
3. corsi con docenza interna rivolti ad una pluralità di dipendenti;
4. corsi con docenza esterna gratuiti (o esclusivamente rimborso spese) anche nell'ambito del tavolo di coordinamento provinciale;
5. formazione in house o generale: corsi con docenza esterna onerosi, privilegiando quelli organizzati dall'Ente sulla base di un progetto formativo rivolti ad una pluralità di dipendenti o anche nell'ambito del tavolo di coordinamento provinciale;
6. formazione a catalogo (o "specialistica"): per la partecipazione di singoli dipendenti o in numero limitato ad attività formative a libero mercato organizzate da altri Enti pubblici o Enti di formazione, per le quali non risulta economica l'organizzazione all'interno, si tiene conto delle risorse disponibili e della necessità/coerenza rispetto allo svolgimento delle funzioni assegnate al personale dipendente. Nell'ambito di questa tipologia rientrano anche i corsi organizzati dagli Ordini e Collegi professionali e la partecipazione a Master o corsi di alta specializzazione, per i quali viene l'individuazione dei partecipanti viene effettuata a seguito di una raccolta di candidature a livello di Ente (vedi oltre § Destinatari e modalità di partecipazione).
7. corsi con docenza esterna con compartecipazione del dipendente qualora per le risorse disponibili l'ente non possa farsi carico dell'intera quota;

Inoltre, anche a fini statistici, la formazione viene classificata anche in relazione alla modalità formativa adottata e al contenuto del corso, espresso in termini generali (area formativa).

Tra le modalità formative si evidenziano due modalità il cui utilizzo si è incrementato notevolmente negli ultimi anni:

- l'e-learning: opportunità formative digitali, quindi attraverso l'utilizzo delle piattaforme digitali di formazione, principalmente: Self (Sistema di E-Learning Federato) per la pubblica amministrazione della Regione Emilia-Romagna ed eventi Webinar di IFEL (Istituto per la Finanza e l'Economia Locale - Fondazione ANCI), completamente gratuiti e fruibili senza alcuna limitazione;
- la partecipazione a webinar e videoconferenza: dall'anno 2020, a causa della pandemia e del fatto che la partecipazione alla formazione in presenza è stata sospesa, ha preso molto piede questa modalità che resta a tutt'oggi molto utilizzata.
- corsi organizzati da INPS Valore PA da svolgersi sia in presenza che da remoto

Destinatari e modalità di partecipazione

La partecipazione agli interventi formativi è un diritto-dovere di tutti i dipendenti e l'Amministrazione si impegna a garantire pari opportunità di accesso alla formazione.

In relazione all'intervento formativo realizzato i destinatari possono essere individuati in modi diversi, ma in ogni caso la partecipazione ad attività formative, anche gratuite, in orario di lavoro, va autorizzata preventivamente dal dirigente, secondo le modalità in uso presso il

singolo servizio, garantendo un coinvolgimento il più possibile omogeneo di tutte le categorie e profili professionali presenti nel servizio.

Per agevolare la partecipazione del personale i percorsi formativi saranno svolti, di norma, nei consueti orari di lavoro (dal lunedì al venerdì mattina e nei pomeriggi di martedì e giovedì).

Per quanto riguarda la formazione in house le modalità di individuazione dei partecipanti sono principalmente due:

- nel caso in cui si tratti di un intervento formativo realizzato per uno specifico gruppo di dipendenti, questi vengono individuati “a monte” dal dirigente o dal gruppo Dirigenti, e le persone sono tenute a partecipare.
- l’altro caso riguarda quelle attività formative la cui tematica è di interesse trasversale e quindi rivolta alla generalità del personale: in questo caso ciascun dipendente effettua una richiesta via mail di manifestazione di interesse al proprio Dirigente, che si esprime in merito all’attinenza e all’interesse specifico.

In ogni caso la partecipazione alle attività formative è a tutti gli effetti attività lavorativa e, qualora il corso si tenga fuori dal normale orario di lavoro della persona, le ore impiegate potranno essere recuperate, previo accordo con il proprio dirigente. Eventuali modalità specifiche di fruizione dei corsi possono essere individuate da ogni dirigente nell’ambito del servizio di riferimento.

La partecipazione a corsi di formazione in materia di sicurezza sul lavoro ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 è da considerarsi obbligatoria e non soggetta a scelte discrezionali da parte del dipendente.

La partecipazione ad un’attività formativa comporta il vincolo di frequenza nell’orario stabilito dal programma. Assenze parziali, ritardi ed uscite anticipate devono essere registrate dal dipendente sul foglio firme, precisando in tal modo l’orario esatto di presenza.

Risorse per la formazione

La gestione dei fondi per la formazione è in capo al Servizio Affari Generali Istituzionali e Risorse Umane.

Il budget stanziato nel Bilancio dell’anno 2024 a disposizione per le attività formative è il seguente:

- formazione in materia salute e sicurezza negli ambienti di lavoro Dlgs 81/2008: sul capitolo 01101.03.13800000 impegno di € 12.000,00
- formazione generica e specialistica: sul capitolo 01101.03.13800000 "CORSI DI AGGIORNAMENTO E QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE: previsione € 40.000,00

Fabbisogni formativi

Per l’anno 2024, in base al fabbisogno rilevato, gli obiettivi formativi principali riguardano:

1. proseguire nel rafforzamento delle competenze digitali dei dipendenti - anche e non solo attraverso il Progetto Syllabus del DFP;
2. aggiornamento delle competenze relative ai programmi gestionali e informatici in uso presso la Provincia;
3. avviare il percorso formativo sul project management;
4. rafforzare le competenze in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e

- privacy, approfondendo in particolare il tema dell'etica del dipendente pubblico;
- diffondere le competenze abilitanti per lo svolgimento del lavoro agile attraverso la diffusione capillare delle competenze digitali (Piattaforma regionale SELF-PA) e ampliando, in particolar modo, la conoscenza delle applicazioni associate alla Google Suite;
 - proseguire nella formazione sul codice degli appalti;
 - consolidare la formazione sulla protezione civile/gestione emergenza per gruppi di dipendenti;

Il Piano formativo viene integrato e completato dai piani di formazione specifici dei servizi, per quelle attività svolte in autonomia tramite affiancamento o trasferimento interno di conoscenze, oltre che attraverso la partecipazione a formazione a catalogo tematica.

Attività formative programmate per l'anno di riferimento

Nelle pagine seguenti sono riportate le attività formative che si intendono attivare per l'anno in corso e seguenti. Per alcune tipologie di attività l'attivazione è subordinata ad ulteriori condizioni (l'introduzione di strumenti nuovi, il raggiungimento di un numero minimo di partecipanti, etc.) oppure alla valutazione fatta sulle effettive attività da implementare.

Il periodo di svolgimento è subordinato alle attività effettivamente programmate o alle nuove esigenze emerse in corso d'anno.

N.	MACROAREA	OGGETTO	FORMAZIONE OBBLIGATORIA DA CERTIFICARE	MODALITA'	INTERNO/ESTERNO	ANNO
1	APPALTI	Formazione relativa alla normativa e alla regolamentazione in materia di contratti pubblici (giuridica, operativa, contabile, rendicontazione) anche alla luce delle modifiche al codice degli appalti - azione rivolta a tutti i dipendenti individuati dal Dirigente competente	SI	Webinar /e-learning/ presenza	Esterno/Collaborazione con Enti territorio Provincia	2024
2	APPALTI	Giornate formative dell'Osservatorio Appalti (Previa verifica corsi in programma) su istanza dei dipendenti previo accordo col dirigente		Webinar	Esterno (Osservatorio Appalti di Modena - docenti vari)	2024
3	ANTICORRUZIONE/ TRASPARENZA/PRIVACY	Formazione in materia di obblighi normativi relativi alla prevenzione della corruzione trasparenza e privacy o derivanti dal Piano nazionale o locale di prevenzione della corruzione o che riguardano in maniera trasversale tutto l'Ente - azione rivolta a tutti i dipendenti anche su richieste specifiche dei dirigenti	SI	Webinar /e-learning/ presenza	Interno/Esterno/Collabora zione con Enti territorio Provincia	2024
4	ANTICORRUZIONE/ TRASPARENZA/PRIVACY	Il conflitto d'interesse nell'attività amministrativa e nella gestione delle procedure contrattuali e concorsuali in	SI	presenza	interno	2024



		specifico				
5	NEO ASSUNTI	Anticorruzione -amministrativo-organizzazione		Webinar /e-learning	Esterno (SelfPA)/altro	2024
6	ETICA	Formazione sull'etica pubblica e comportamento etico del dipendente pubblico: per tutti i dipendenti	SI	Webinar /e-learning/ presenza	Interno (UPD)	2024
7	LAVORO AGILE	Acquisizione competenze in materia di lavoro agile: per i lavoratori che vogliono accedere al lavoro agile		Webinar /e-learning	Esterno (SelfPA)/altro	2024
8	DIGITALIZZAZIONE	Aumentare le competenze digitali generali e conoscere gli specifici programmi gestionali in uso: dipendenti individuati dai Dirigenti	SI	Webinar /e-learning/ presenza	Interno/Esterno (Syllabus)	2024
9	DIGITALIZZAZIONE	Aumentare le competenze digitali: conoscere le applicazioni associate alla Google Suite per dipendenti individuati dai Dirigenti	SI	Webinar /e-learning/ presenza	Interno/Esterno	2024
10	MANAGEMENT	Master -Aggiornamento sulle competenze manageriali / change management: dipendenti individuati/dirigenti		presenza/E-learning	Esterno (Università di Bologna - sede di Forlì-Altre)	2024
11	MANAGEMENT	Project management: dipendenti individuati/dirigenti	SI	Webinar/ E-learning/ presenza	Esterno	2024
12	SICUREZZA	Formazione ex D.Lgs.81/08 per il personale individuato	SI	varie	Esterno	2024
13	PROTEZIONE CIVILE/GESTIONE EMERGENZA	Corso gestione dell'emergenza (dipendenti individuati dai dirigenti)	SI	presenza	Esterno	2024
14	RISORSE UMANE	Gestione strategica delle risorse: approccio per competenze		Webinar- E-learning/ presenza	Esterno (INPS Valore PA, altro)	2024
15	FINANZIARIA	Novità contabili : la Piattaforma Crediti Commerciali: le misure di garanzia e la corretta gestione/Fatturazione elettronica attiva e passiva e gestione all'interno dell'Ente		Webinar- E-learning/ presenza	Esterno	2024
16	FINANZIARIA	La riduzione dei tempi di pagamento dopo la Circ 1/2024 RGS		Webinar- E-learning	Esterno	2024
17	POLIZIA	Corso per la promozione di una cultura dell'emergenza (se approvato e finanziato con bando regionale presentato)		presenza	Regione	2024
18	POLIZIA	Protezione dell'ambiente: corso di approfondimento TUA		presenza	Esterno	2024
19	EDILIZIA	Utilizzo delle fibre di carbonio in edilizia: dipendenti individuati dal Dirigente		presenza	Esterno	2024



20	EDILIZIA	Utilizzo del BIM: Building Information Modeling nella progettazione		presenza	Esterno	2024
21	PIANIFICAZIONE	Valutazione sostenibilità ambientale: per dipendenti individuati dal Dirigente		Webinar- E-learning/ presenza	Esterno	2024
22	VIABILITA'	Pavimentazione fonoassorbente: per dipendenti individuati dal Dirigente		presenza	Esterno	2024
23	VIABILITA'	Rinforzi con fibre di carbonio e materiali compositi: per dipendenti individuati dal Dirigente		presenza	Esterno	2024
24	VIABILITA'	Uso drone e gps :per dipendenti individuati dal Dirigente		Presenza	Interno	2024



4. Monitoraggio

Monitoraggio Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT)

Il monitoraggio della sotto-sezione dedicata PTPCT avviene semestralmente. Esso costituisce una fase fondamentale nel processo di gestione del rischio, segue le modalità previste dai PNA, sia per verificare l'effettiva attuazione delle misure di prevenzione programmate sia per comprendere l'effettiva capacità della strategia programmata di contenimento del rischio corruttivo. Questa attività permette di introdurre azioni correttive e di adeguare la sotto-sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO alle contingenze.

Monitoraggio Piano triennale delle Azioni Positive

Il C.U.G., in collaborazione con l'ufficio personale e con l'ufficio pari opportunità, predispone annualmente una rilevazione da inviare al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento delle Pari Opportunità nella quale viene effettuata anche una rendicontazione delle azioni programmate. Tale rilevazione è diffusa e resa disponibile a tutti i dipendenti e al Presidente della Provincia e alla collettività tramite la pubblicazione sul sito intranet e istituzionale. la relazione a consuntivo del C.U.G. fa parte dei documenti presi in esame dal Nucleo associato di valutazione per la valutazione della performance organizzativa.

Monitoraggio Piano della trasformazione digitale

Al 31/12/2024 si prevede la fase di controllo dell'attuazione del Piano e l'invio di un report riassuntivo al Comitato di Direzione per le successive indicazioni.

Monitoraggio Piano della performance

L'andamento della performance organizzativa, sia di livello strategico, sia di livello operativo, viene sottoposto a monitoraggio utilizzando i sistemi di controllo strategico, di gestione ed operativo tramite appositi sistemi di analisi e reporting.

La fase del monitoraggio è da ritenersi essenziale in quanto rappresenta un momento di verifica dell'andamento della performance rispetto agli obiettivi prefissati.

I responsabili, al 31/08 ed al 31/12 dell'anno di riferimento, redigono delle relazioni sull'attività svolta e sui risultati conseguiti con riferimento al PEG-PDO.

Il personale collabora attivamente al monitoraggio comunicando ai rispettivi responsabili le informazioni e i dati significativi inerenti la propria attività, nonché le eventuali problematiche e gli scostamenti rispetto al perseguimento degli obiettivi di lavoro.