



Comune di **Ravenna**

Allegato 1)



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'
E ORGANIZZAZIONE
(P.IAO.)
ANNO 2025-2027**

INDICE

Premessa	pag.	1
SEZIONE 1.		
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	pag.	3
1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	pag.	6
1.1.1 Scenario economico-sociale di riferimento	pag.	6
1.1.2 Profilo criminologico del territorio emiliano romagnolo	pag.	10
1.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO	pag.	15
SEZIONE 2.		
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	pag.	16
2.1 Sottosezione: Valore Pubblico	pag.	16
2.2 Sottosezione: La Performance	pag.	47
2.2.1 Procedure da semplificare e reingegnerizzare	pag.	66
2.2.2 Obiettivi di digitalizzazione	pag.	71
2.2.3 Il Sistema di Valutazione della Performance	pag.	75
2.3 Sottosezione: Rischi corruttivi e trasparenza	pag.	85
2.3.1 Coordinamento con il Piano della performance	pag.	86
2.3.2 Il processo di costruzione e aggiornamento del Piano anticorruzione	pag.	88
2.3.3 Analisi del contesto esterno ed interno	pag.	90
2.3.4 Mappatura delle aree di rischio e dei processi	pag.	90
2.3.5 La Valutazione del rischio	pag.	92
2.3.6 Monitoraggio misure anno 2024 e Revisione anno 2025	pag.	93
2.3.7 Le misure generali di prevenzione della corruzione	pag.	95

2.3.8 Attività di contrasto sociale e amministrativo	pag. 109
2.3.9 LA TRASPARENZA	pag. 111

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura Organizzativa e Organigramma	pag. 117
3.2 Piano triennale dei fabbisogni del personale	pag. 123
3.2.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	pag. 123
3.2.2 Programmazione strategica delle risorse umane	pag. 126
3.2.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	pag. 134
3.3 Piano delle Azioni Positive (PAP) 2024-2026	pag. 136
3.4 Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) 2025-2027	pag. 151
3.5 Piano Triennale della Formazione 2025-2027	pag. 156

SEZIONE 4

MONITORAGGIO	pag. 166
--------------	----------

ALLEGATI

- A) Piano della Performance
- B) Misure per la prevenzione della corruzione 2025-2027
- C) Griglia della Trasparenza 2025-2027
- D) Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2025-2027

PREMESSA

Il “Piano integrato di attività e organizzazione” (PIAO) è stato introdotto dall’art. 6 del D.L. 09/06/2021, n. 80, *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”*, il cosiddetto “Decreto Reclutamento”, convertito in L. n. 113 del 06/08/2021 e successivamente integrato e modificato.

Il PIAO è un documento che definisce gli strumenti e le fasi “per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell’attività e dell’organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione”, con l’obiettivo di migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del D.lgs. n. 150/2009 e della L. n. 190/2012.

Con il PIAO si vuole garantire la massima semplificazione, sostenere una visione integrata e complessiva dei diversi assi di programmazione.

Il quadro normativo è stato completato con l’approvazione dei provvedimenti attuativi. In particolare il D.P.R. n. 81 del 24/06/2022 *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, (GU Serie Generale n.151 del 30/06/2022), entrato in vigore il 15 luglio 2022 e il decreto 30 giugno 2022, n. 132 (GU Serie Generale n.209 del 07/09/2022) che ha definito il contenuto del Piano.

Il PIAO deve essere adottato entro il 31 gennaio di ogni anno, o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione del bilancio di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione del bilancio di previsione stabilito dalla proroga.

Ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e deve essere pubblicato sul sito del Comune e inviato al Dipartimento della funzione pubblica e ricomprende e declina in modo integrato e coordinato i seguenti piani:

- a) il Piano della Performance, che definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance del Comune stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT), che è finalizzato alla piena trasparenza dei risultati dell’attività e dell’organizzazione amministrativa nonché a raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall’ANAC con il Piano nazionale anticorruzione;
- c) il Piano Operativo del Lavoro Agile (POLA), che stabilisce le modalità di svolgimento dello smart working quale modalità alternativa allo svolgimento della prestazione lavorativa in presenza, ed in particolare le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell’efficacia e dell’efficienza dell’azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati;
- d) il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale che, compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla Legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine, dell’esperienza professionale maturata e dell’accrescimento culturale conseguito, assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

e) il Piano della Formazione, che individua gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera;

f) Il Piano Triennale delle Azioni Positive, che dà attuazione alle disposizioni contenute nel D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246"* e contiene le iniziative programmate che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Il PIAO inoltre contiene:

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

Il Piano definisce altresì, in apposita sezione, le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti.

Il PIAO pertanto semplifica gli adempimenti dell'amministrazione e consente, in una logica integrata, di ricondurre ad un unico documento le scelte operative di sviluppo strategico del Comune di Ravenna in linea con il percorso di transizione amministrativa avviato con il PNRR.

Il primo PIAO approvato dal Comune di Ravenna, nell'incertezza dell'allora quadro normativo, fu un atto ricognitorio di tutti gli atti già adottati con distinte e separate deliberazioni, al fine di garantire il regolare svolgimento e la continuità dell'azione amministrativa.

I PIAO successivi 2023-2025 e 2024-2026 sono stati invece il risultato di uno sforzo organizzativo per definire un documento così come indicato dal legislatore che tenesse conto del processo di integrazione tra i diversi documenti confluiti. Sono infatti intervenuti nella stesura diversi uffici coinvolti in vario modo e secondo le specifiche sezioni di cui il PIAO si compone, come il Servizio Risorse Umane e Qualità, l'U.O. Organizzazione, Qualità e Formazione, lo Staff di Direzione, il CUG, l'organo di indirizzo, i dirigenti e il responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza.

Il PIAO 2025-2027 è stato predisposto sulla scorta del piano precedente cercando di migliorare l'integrazione e la semplificazione alcuni aspetti del documento.

Il PIAO è strutturato e suddiviso nelle seguenti quattro macro sezioni:

- "Scheda anagrafica dell'amministrazione";
- "Valore pubblico, Performance e Anticorruzione";
- "Organizzazione e Capitale umano";
- "Monitoraggio".

Le suddette sezioni si suddividono, a loro volta, in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali.

SEZIONE 1.

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Comune di Ravenna
P.IVA	00354730392
C.F	00354730392
Vice Sindaco con funzioni di Sindaco	Fabio Sbaraglia
Sede legale	Piazza del Popolo, 1
PEC	comune.ravenna@legalmail.it
Telefono (centralino)	0544/482111
Codice Istat	039014
Sito Web istituzionale	www.comune.ravenna.it
Pagina Facebook - Comune di Ravenna	https://www.facebook.com/comunediravenna
Profilo X - Comune di Ravenna	https://x.com/Comunediravenna
Account Instagram - Comune di Ravenna	https://www.instagram.com/comunediravenna
Canale YouTube Comune di Ravenna	https://www.youtube.com/ravennacomune
Informazioni pubblicate su AGID relative al Comune di Ravenna	https://indicepa.gov.it/ipa-portale/consultazione/indirizzo-sede/ricerca-ente/scheda-ente/8991

Il consiglio comunale con delibera n. 165 del 30/12/2024 ha approvato la “Dichiarazione di decadenza dalla carica di Sindaco del Comune di Ravenna ai sensi e per gli effetti di cui all’articolo 69, comma 5, D.lgs. 267/2000 e ss. mm.ii” di Michele de Pascale, eletto presidente della Regione Emilia-Romagna a seguito delle consultazioni elettorali del 17 e 18 novembre 2024.

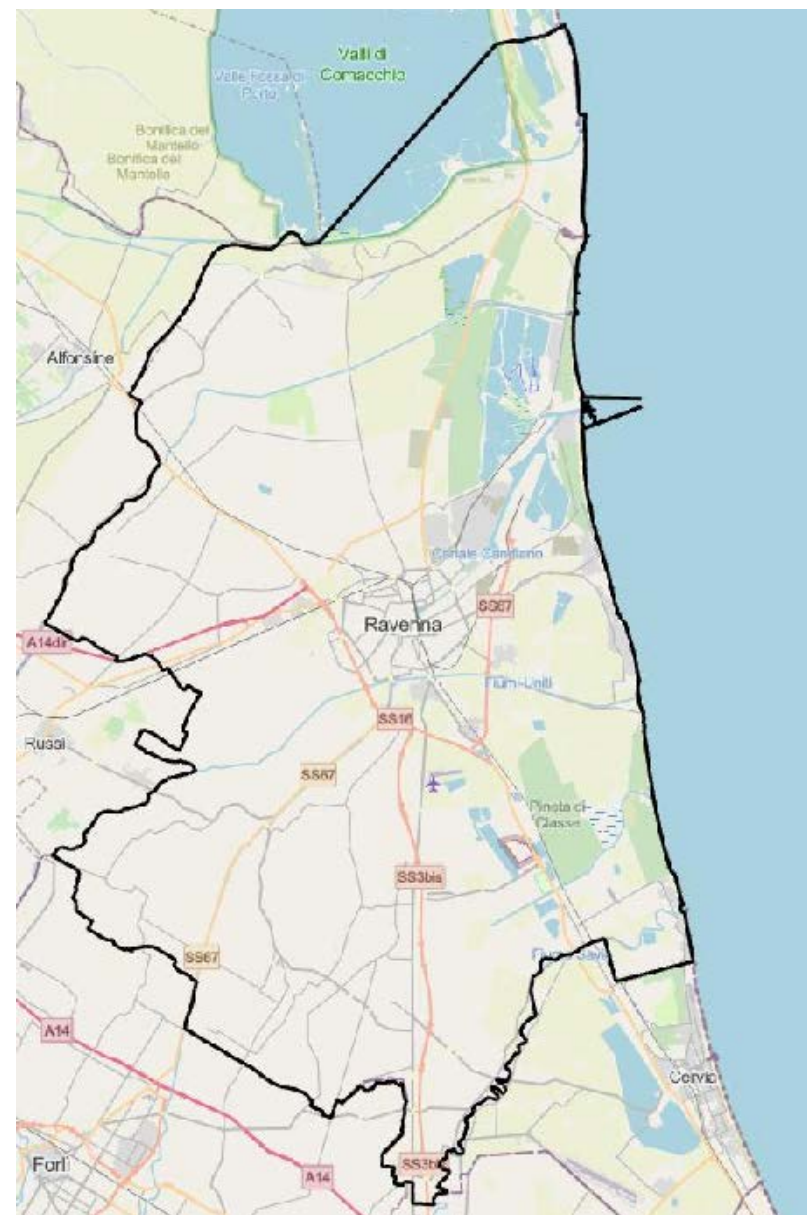
La Giunta e Consiglio Comunale rimangono in carica fino alle elezioni amministrative della primavera 2025. Nel frattempo le funzioni del sindaco sono svolte dal vice sindaco Fabio Sbaraglia in veste di sindaco facente funzioni.

Il Comune di Ravenna, situato all'estremità orientale della pianura emiliano-romagnola, copre una superficie di 652,3 kmq e per la sua estensione e vastità si posiziona come secondo Comune più esteso in Italia, dopo Roma. Il territorio è interamente pianeggiante e costeggia il mare Adriatico per un tratto di circa 35 km. Confina a Nord con i comuni di Comacchio e Argenta, ad Ovest con i comuni di Alfonsine, Bagnacavallo e Russi, a Sud con quello di Cervia, Forlì, Bertinoro e Cesena, a Est con il Mare Adriatico. Il territorio è caratterizzato da una varietà di paesaggi e habitat naturali derivati dalla interazione fra i processi evolutivi naturali del territorio e le attività antropiche, che hanno portato alla costituzione di un ambiente peculiare, in cui assieme a straordinari ecosistemi si rinvencono le testimonianze di un'importante presenza storico-culturale. Circa il 30% del territorio (19000 ettari), è protetto da legge regionale (Parco del Delta) o decreti nazionali (Riserve Naturali dello Stato) con un alto numero di specie animali e vegetali protette. Sono 20 gli habitat complessivi di interesse comunitario, per una superficie di circa 11.000 ettari di Z.P.S. (Zone di Protezione Speciale) e S.I.C. (Siti di Importanza Comunitaria), che si sovrappongono in parte con i 18.952 ettari di Parco Regionale, 1024 ettari di Riserve Naturali dello Stato e circa 5.500 ettari di zone Ramsar (Aree Umide).

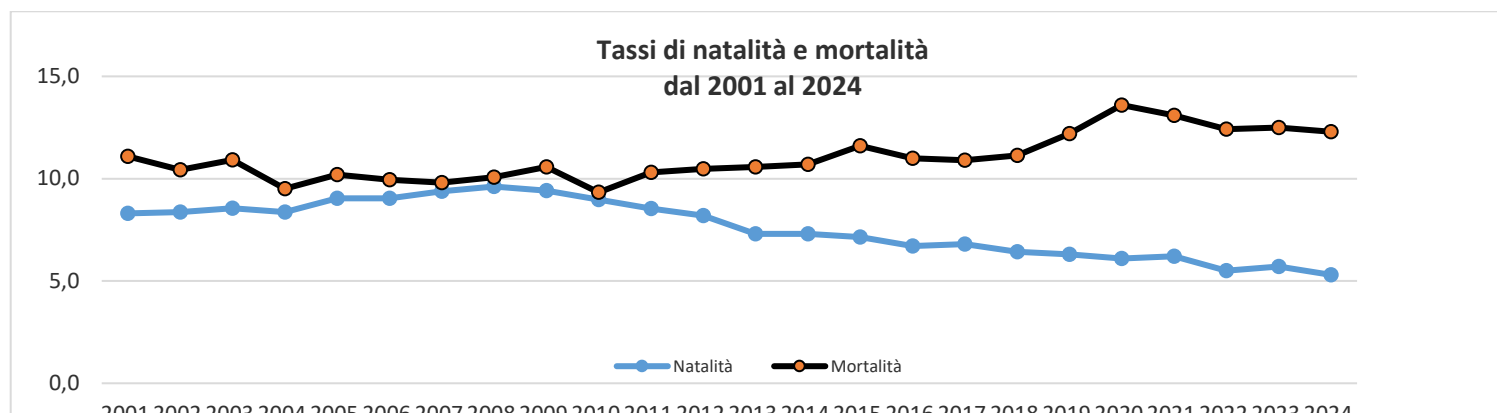
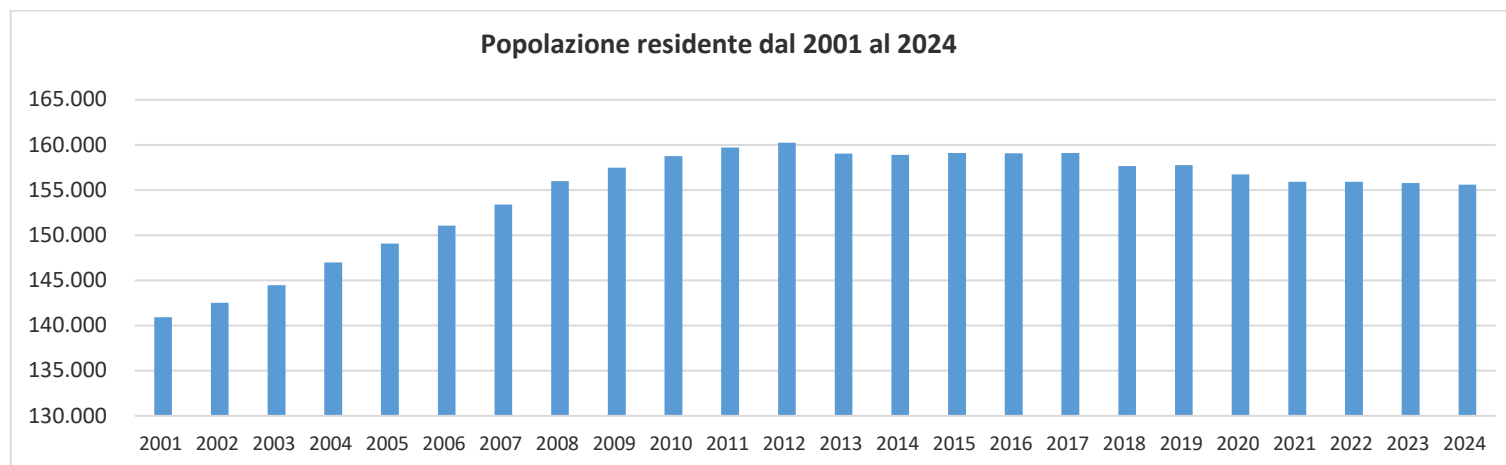
Nel 1996 l'Unesco ha inserito Ravenna nella World Heritage List per il suo complesso di monumenti religiosi d'epoca paleocristiana di straordinaria importanza storica e artistica. Otto monumenti tardo-antichi unici al mondo per ricchezza e qualità artistica delle decorazioni a mosaico di valore universale, di un periodo importante della storia della cultura europea: la Basilica di San Vitale, il Mausoleo di Galla Placidia, i Battisteri degli Arianisti e degli Ortodossi, la Basilica di Sant'Apollinare Nuovo e in Classe, la Cappella Arcivescovile e il Mausoleo di Teodorico.

I principali aspetti caratterizzanti Ravenna ed il suo territorio sono:

- il fatto di essere una “città d'arte e di cultura”, insignita dall'Unesco del titolo di “patrimonio dell'umanità” e meta ogni anno di ingenti flussi turistici;
- il fatto di essere una “città portuale”, che dispone e necessita continuamente di infrastrutture logistiche e di comunicazione all'altezza del suo ruolo;
- il fatto di essere una “città a misura d'uomo”, che richiede continuamente infrastrutture che assicurino e migliorino continuamente la “qualità della vita” dei propri cittadini.



Al 31 dicembre 2023, la popolazione residente era di 155.587 abitanti, con un calo rispetto all'anno precedente di 191 residenti.



Il comune è suddiviso in 10 aree territoriali: quelle denominate Centro Urbano, Ravenna Sud e Darsena comprendono il centro abitato di Ravenna ed il circondario; l'area territoriale S. Alberto, del Mare e Castiglione principalmente la zona costiera ed aree limitrofe; infine le zone interne sono appartenenti alle aree territoriali di Mezzano, Piangipane, Roncalceci e San Pietro in Vincoli. Le aree territoriali sono ulteriormente suddivise in 61 frazioni.

La popolazione è concentrata prevalentemente in città, anche se parecchie sono le frazioni che hanno raggiunto dimensioni significative ed una fisionomia propria (es. le località marittime di Marina di Ravenna, Punta Marina e Lido Adriano, ecc. e le frazioni interne di Mezzano, Piangipane, Roncalceci, Castiglione, S. Pietro in Vincoli, S. Alberto, ecc.).

1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno ha una portata trasversale a tutto il documento in quanto costituisce per l'ente un aspetto fondamentale per definire le strategie nel breve e lungo termine e per comprendere le incidenze che questa ha, sulla struttura e sull'attività in merito ai rischi corruttivi e di trasparenza.

1.1.1 Scenario economico-sociale di riferimento

(Fonte dei dati: Unioncamere - Ufficio studi)

L'economia mondiale

Secondo il Fondo monetario internazionale (World Economic Outlook, ottobre 2024), nonostante permangano pressioni sui prezzi in alcuni paesi, a livello globale, l'inflazione è stata messa sotto controllo e l'economia reale ha evitato una recessione globale, nonostante il passato brusco irrigidimento delle politiche monetarie. Il successivo allentamento delle politiche monetarie in corso dallo scorso giugno ridarà fiato all'economia globale. La crescita faciliterà un aggiustamento delle politiche fiscali necessario per stabilizzare la dinamica del debito pubblico. Per il FMI la crescita globale si manterrà stabile al 3,2 nel 2024 e nel 2025 e la dinamica del commercio mondiale, dopo la ripresa di quest'anno (+3,1 per cento), dovrebbe accelerare ulteriormente (+3,4 per cento) nel 2025. Una serie di fattori di rischio potrebbe incidere negativamente su questo scenario, tra questi l'acuirsi dei conflitti regionali in corso, un'eccessiva gradualità nell'allentamento delle politiche monetarie, un rallentamento ulteriore dell'economia cinese, un avvitamento di politiche protezionistiche e l'avvio di una fase di instabilità dei mercati finanziari a seguito di un'eccessiva crescita del debito sovrano.

Negli Stati Uniti la rapida crescita del prodotto interno lordo dello scorso anno proseguirà anche nel 2024 (+2,8 per cento), trainata ampiamente dalla domanda interna. Ci si aspetta che la dinamica della crescita rallenti nel 2025 (+2,2 per cento), con il raffreddamento delle condizioni del mercato del lavoro e una politica fiscale meno espansiva. Sulle prospettive dell'andamento economico del prossimo anno incide decisamente l'incertezza relativa alle politiche della prossima amministrazione, che potrebbero condurre a una politica fiscale più espansiva, a una maggiore dinamica dei prezzi e a tassi di interesse più elevati.

In Cina le prospettive economiche mostrano segnali di debolezza in quanto un ridotto livello di fiducia, una crescita salariale lenta e la perdurante crisi del settore delle costruzioni comprimono le possibilità di crescita. Il governo cinese ha adottato recentemente un importante pacchetto di misure di stimolo economico di politica monetaria e fiscale, che hanno avuto un riscontro positivo sui mercati, ma di cui resta da vedere il risultato sull'economia reale. Dopo l'ulteriore rallentamento della crescita stimato per il 2024 (+4,8 per cento), si prospetta un'ulteriore decelerazione anche per il 2025 (+4,5 per cento) a fronte della necessità di ribilanciare i fattori di crescita a favore dei consumi interni.

In Giappone ci si attende che l'attività economica risulti stagnante nel 2024 (+0,3 per cento), dopo l'exploit dello scorso anno, contenuta dalla domanda interna. Le previsioni sono però orientate verso una ripresa della crescita nel 2025 (+1,1 per cento), grazie al supporto dell'aumento dei consumi dato da una sostenuta crescita dei salari. Ciò nonostante, l'inflazione dovrebbe rientrare al di sotto del 2 per cento. L'elevato deficit pubblico aumenterà ulteriormente quest'anno, anche per un netto aumento delle spese militari, e riprenderà a ridursi dal 2025.

L'Unione europea

Secondo le previsioni economiche di autunno della Commissione europea, la crescita del prodotto interno lordo dell'Unione europea dovrebbe riprendere nel 2024 (+0,9 per cento) e aumentare ancora nel 2025 (+1,5 per cento), grazie a un'accelerazione dei consumi e a una ripresa degli investimenti, dopo la contrazione che questi subiranno nel 2024.

Nonostante alcune oscillazioni il processo di rientro dell'inflazione ha progredito decisamente nel corso del 2024 (+2,6 per cento), quando si ridurrà a meno della metà rispetto al 6,4 dell'anno precedente, e proseguirà gradualmente nel 2025 (+2,4 per cento). In ottobre la Banca centrale europea ha ridotto il tasso di intervento per la terza volta dopo l'avvio nello scorso maggio della fase di allentamento e le banche centrali dei paesi dell'Unione non facenti parte dell'area dell'euro stanno allentando la politica monetaria. L'occupazione continua ad aumentare, anche se con una dinamica in rallentamento, e il tasso di disoccupazione si ridurrà ulteriormente nell'Unione fino al 5,9 per cento nel 2025 e più rapidamente nei paesi dell'area dell'euro, dove resterà però più elevato (6,3 per cento). L'aumento del reddito disponibile reale renderà possibile alle famiglie di ridurre il tasso di risparmio e sosterrà una lieve accelerazione della crescita dei consumi fino all'1,2 per cento nel 2024 e all'1,4 per cento nel 2025. I buoni bilanci delle imprese, la ripresa dei profitti, il miglioramento delle condizioni creditizie e l'impulso del Recovery and Resilience Facility permetteranno il recupero degli investimenti nel 2025 (+2,1 per cento), dopo la contrazione che subiranno nel 2024 (-1,6 per cento). Una moderata crescita globale e un'accelerazione del commercio mondiale sosterranno la domanda estera che porterà ad un aumento delle esportazioni dell'1,4 per cento quest'anno e del 2,2 per cento nel 2025, quando con la ripresa dell'attività anche la dinamica delle importazioni salirà al 2,6 per cento. Ci si attende una diminuzione del disavanzo pubblico generale al 3,1 per cento del prodotto interno lordo quest'anno, ma nel 2025 l'ulteriore diminuzione risulterà marginale, facendo scendere il rapporto solo al 3,0 per cento. Nelle proiezioni il rapporto tra debito lordo delle pubbliche amministrazioni e pil tenderà ad aumentare leggermente passando dall'82,1 per cento del 2023 all'83,0 per cento nel 2025 per effetto del permanere di deficit elevati che non sono controbilanciati da una rapida crescita dell'attività e aggravati dall'impatto sulla spesa per interessi di tassi ancora elevati. Il prodotto interno lordo in Germania dovrebbe ridursi anche nel 2024 (-0,1 per cento), dopo la flessione dello scorso anno, ma dovrebbe riprendere a crescere nel 2025 (+0,7 per cento), pur senza uscire dalle difficoltà del suo modello di sviluppo. Al contrario l'attività dovrebbe avere accelerato leggermente in Francia nel 2024 (+1,1 per cento), sostenuta dalla spesa pubblica (con un deficit pari al 6,2 per cento del Pil) e dal commercio estero, ma le esigenze dell'aggiustamento fiscale ne rallenteranno la dinamica nel 2025 (+0,8 per cento). Il prodotto interno lordo spagnolo dovrebbe crescere decisamente nel 2024 (+3,0 per cento), sostenuto dai consumi e dagli investimenti, ma la sua dinamica dovrebbe rallentare nel 2025 (+2,3 per cento), frenata dal riequilibrio del bilancio pubblico.

L'Italia

Il rallentamento dell'attività economica nella seconda metà dell'anno, secondo Prometeia, limiterà la crescita del prodotto interno lordo nel 2024 allo 0,5 per cento, frenata dalla stasi dei consumi, dalla flessione degli investimenti industriali a seguito dell'incertezza e della caduta della produzione, dal contenimento degli incentivi pubblici al settore delle costruzioni e dalle esigenze di riequilibrio del bilancio pubblico. Una lieve ripresa dei consumi e una ripartenza più sostenuta degli investimenti industriali e delle esportazioni, oltre all'apporto degli investimenti pubblici in infrastrutture, controbilanceranno il peso della caduta degli investimenti in abitazioni dovuto alla riduzione dei "superbonus" e permetteranno una lieve accelerazione della crescita del Pil nel 2025 (+0,7 per cento).

I consumi delle famiglie dovrebbero restare invariati nel 2024, mentre le famiglie stanno ricostituendo il livello dei risparmi eroso dall'inflazione, poi la ripresa del reddito disponibile reale ne permetterà un lieve aumento nel 2025.

Nel 2024 gli investimenti dovrebbero aumentare ancora, ma solo lievemente (+0,7 per cento), compensando la flessione degli investimenti industriali dovuta al ciclo negativo con la coda della tendenza positiva di quelli in costruzioni. Al contrario, nel 2025 si avrà una flessione degli investimenti in costruzioni, guidata da quelli abitativi,

che si contrapporrà a una ripresa degli investimenti industriali, sostenuta dalla ripresa dell'attività e da sostegni fiscali. Nel complesso gli investimenti rimarranno stazionari, gravati anche dalla crescente incertezza sulle politiche commerciali a livello globale.

Nonostante la ripresa del commercio mondiale, la debolezza del ciclo economico in Europa, in particolare in Germania, condurrà a una stagnazione delle esportazioni di beni e servizi nel 2024, anche con l'apporto derivante dal buon andamento del turismo. La crescita del commercio mondiale e il miglioramento del ciclo economico in Europa dovrebbero favorire una ripresa delle esportazioni nel 2025 (+1,7 per cento). Una previsione che resta assai esposta al rischio dell'applicazione di dazi doganali da parte della nuova amministrazione statunitense.

A fronte dell'inflazione passata, in Italia il recupero salariale è stato modesto e non ci si attende che acceleri. In precedenza, i margini di profitto hanno tratto vantaggio dall'inflazione, ma ora risultano in diminuzione con la discesa dell'inflazione, che in particolare per i prezzi alla produzione è divenuta deflazione. Quindi nel 2024 la dinamica dei prezzi al consumo dovrebbe ridursi decisamente (+1,1 per cento), tanto da prospettare un lieve rimbalzo nel 2025 (+1,7 per cento). Ma dopo quattro anni il livello dei prezzi al consumo dovrebbe risultare superiore del 20 per cento rispetto a quello del gennaio 2021.

Il mercato del lavoro rimane solido. Nel 2024 il tasso di disoccupazione scenderà al 6,9 per cento e l'occupazione continuerà ad aumentare (+1,3 per cento), grazie alla riduzione dei disoccupati e degli inattivi. Tenuto conto della diminuzione della popolazione in età da lavoro, non è detto che queste tendenze possano proseguire, tanto che per il 2025 ci si attende una stagnazione dell'occupazione (+0,1 per cento) e un lieve rimbalzo del tasso di disoccupazione (7,0 per cento).

Dopo il pesante disavanzo 2023, pari al 7,2 per cento del Pil, il rapporto dovrebbe ridursi al 4,0 per cento nel 2024, grazie all'uscita dalle misure di emergenza, ma poi non dovrebbe scendere di molto nel 2025 (3,7 per cento), tenuto conto della maggiore e crescente spesa per interessi passivi che imporrà un notevole miglioramento del saldo primario, considerato che si intende puntare a un ritorno al di sotto del 3 per cento nel 2026. Dopo una fase di riduzione del debito pubblico tra il 2020 e il 2023, si prevede torni nuovamente a crescere, anche per la contabilizzazione ai fini del calcolo del debito dei crediti fiscali edilizi secondo il criterio di cassa, passando dal 134,8 dello scorso anno al 137,5 nel 2024, per poi salire ulteriormente al 139,6 nel 2025.

L'economia regionale

Nelle stime più recenti la crescita del prodotto interno lordo dovrebbe mantenersi stabile nel 2024 (+0,9 per cento), sostenuta dall'aumento dell'occupazione e dagli investimenti. La crescita economica dovrebbe proseguire allo stesso ritmo anche nel 2025, quando il Pil dovrebbe continuare a salire trainato dai consumi e dalla domanda estera, nonostante il calo degli investimenti. Nel lungo periodo, il Pil regionale in termini reali nel 2024 dovrebbe risultare superiore di solo il 5,7 per cento rispetto al massimo toccato prima della crisi finanziaria nel 2007 e superiore del 16,6 per cento rispetto a quello del 2000. Nel lungo periodo l'andamento dell'economia regionale appare migliore rispetto a quello nazionale, ma non sostanzialmente. Il Pil italiano in termini reali nel 2024 risulterà superiore di solo lo 0,4 per cento rispetto a quello del 2007 e dell'8,5 per cento rispetto al livello del 2000.

Nel 2024, la crescita italiana sarà "trainata" dalle regioni del nord est (+0,9 per cento) e nella classifica della crescita delle regioni italiane l'Emilia-Romagna dovrebbe risultare prima a pari merito con l'Umbria e la Sicilia, davanti a Lombardia e Veneto (+0,8 per cento per entrambe). Nel 2025 la classifica per livello di crescita economica delle regioni italiane sarà guidata dalla Lombardia (+1,0 per cento), subito seguita da Emilia-Romagna, Veneto e Sicilia (+0,9 per cento).

Nel 2024 la crescita dei consumi delle famiglie (+0,6 per cento) scenderà al disotto della dinamica del Pil, per la contenuta dinamica dei redditi reali, l'aumento della disuguaglianza e anche per il tentativo delle famiglie di ricostituire il livello dei risparmi eroso dall'inflazione. Nelle stime si prospetta un riallineamento della dinamica delle due variabili nel 2025 (+0,9 per cento).

Gli effetti sul tenore di vita della riduzione del reddito disponibile determinato dall'inflazione passata e dell'aumento delle disuguaglianze sono evidenti. Nel 2024 i consumi privati aggregati risulteranno solo lievemente superiori (+1,2 per cento) rispetto a quelli del 2019, ovvero a quelli antecedenti la pandemia, e superiori di solo 9,4 punti percentuali rispetto al livello del 2000. Inoltre, rispetto a quell'anno la crescita dei consumi in regione risulterà inferiore di oltre sette punti percentuali rispetto

a quella del Pil. È importante ricordare che rispetto ad allora, il dato complessivo cela anche un notevole aumento della diseguaglianza tra specifiche categorie professionali e settori sociali, per alcune delle quali non vi è stata crescita dei consumi.

Nonostante un lieve allentamento della politica monetaria, in un quadro di notevole incertezza sia economica che geopolitica, con il contenimento dei massicci sostegni pubblici, in particolare, a favore delle costruzioni, la dinamica degli investimenti fissi lordi nel 2024 risulterà più contenuta (+2,9 per cento), ma ancora trainerà la crescita. Nonostante l'attesa discesa dei tassi di interesse, la riduzione dei sostegni pubblici, in particolare, dei "bonus" a favore delle costruzioni, condurrà a un vero e proprio arretramento del processo di accumulazione nel 2025 (-1,6 per cento).

Anche l'evoluzione del processo di accumulazione appare debole su un periodo di tempo più lungo. Nonostante la crescita recente, nel 2024 gli investimenti in termini reali risulteranno superiori di solo l'1,3 per cento rispetto a quelli del 2008, ovvero a quelli precedenti al declino del settore delle costruzioni, e supereranno solo del 21,4 per cento quelli del 2000. Però, nel lungo periodo, dal 2000, la crescita degli investimenti è risultata superiore a quella del Pil di quasi 5 punti percentuali e di 12 punti percentuali più elevata di quella dei consumi.

Nonostante la ripresa del commercio mondiale nel 2024 le esportazioni regionali dovrebbero registrare un arretramento (-0,9 per cento), connesso alla stasi dell'economia della Germania, ma nel 2025, grazie a una più solida ripresa del commercio mondiale, la crescita delle vendite all'estero riprenderà a un ritmo consistente (+2,5 per cento). Al termine del 2024 il valore reale delle esportazioni regionali dovrebbe risultare superiore addirittura del 90,4 per cento rispetto al livello del 2000 e del 37,8 per cento rispetto a quello del 2007. Si tratta di un chiaro indicatore dell'importanza assunta dai mercati esteri per l'economia regionale, ma anche della maggiore dipendenza dell'economia regionale dai mercati esteri per sostenere l'attività e i redditi regionali a fronte di una minore capacità di produrre valore aggiunto dall'attività svolta per l'esportazione.

Dal punto di vista settoriale i dati relativi al 2024 e le previsioni 2025 segnalano la difficoltà dell'agricoltura, alle cui croniche criticità si aggiunge l'effetto devastante delle alluvioni. Fatica l'industria, non sostenuta come in passato dall'export e dagli investimenti. Reggono ancora le costruzioni, ma si prospetta un 2025 una fase di recessione sulla spinta dell'esaurirsi degli incentivi e dell'elevato costo dei finanziamenti. I numeri più confortanti vanno cercati nel settore dei servizi, trainati dal turismo, e in quelli dell'occupazione che, nonostante tutto, continua a crescere.

In dettaglio, con la lenta ripresa della domanda estera e quindi delle esportazioni e la debolezza della domanda interna nazionale nel 2024 il valore aggiunto reale prodotto dall'industria in senso stretto regionale subirà un nuovo arretramento che sarà più ampio di quello dello scorso anno (-1,0 per cento). Nel 2025, nonostante lo stop alla crescita della domanda interna nazionale, sarà la ripresa del commercio mondiale a sostenere l'attività industriale e una contenuta crescita del suo valore aggiunto (+0,9 per cento). Sul lungo periodo, al termine dell'anno corrente, il valore aggiunto reale dell'industria risulterà superiore di solo l'8,8 per cento rispetto a quello del 2007, ovvero al livello massimo precedente la crisi finanziaria del 2009, a testimonianza del relativo indebolimento della capacità del settore di produrre reddito dalla sua attività. Il settore delle costruzioni ha avuto nel lungo periodo un eccezionale andamento ciclico, non riesce a trovare un equilibrio proprio e vive in un alternarsi di bolle espansive, spesso determinate da decisioni politiche, e di successive crisi, alle quali la politica non è estranea. A testimonianza di questo carattere, al termine dell'anno corrente il valore aggiunto delle costruzioni risulterà inferiore del 17,0 per cento rispetto ai livelli, chiaramente eccessivi, del precedente massimo toccato nel 2007 e superiore del 13,9 per cento rispetto al livello del 2000.

Nel 2024 il ritmo di crescita del valore aggiunto del complesso dei servizi dovrebbe ridursi lievemente (+1,2 per cento), per la debolezza dell'attività nell'industria, e il rallentamento della crescita dei consumi. Nel 2025 la ripresa dell'attività nell'industria e la contenuta crescita dei consumi, nonostante la debolezza delle costruzioni, permetteranno al valore aggiunto dei servizi di riprendere a crescere al ritmo dello scorso anno (+1,6 per cento), ciò che farà dei servizi la componente più dinamica dell'economia regionale.

Ma nel lungo periodo anche l'andamento del settore dei servizi mostra una crescita insoddisfacente. Il valore aggiunto del settore al termine di quest'anno supererà il livello del 2008, ovvero quello antecedente la crisi finanziaria dei sub-prime, di solo l'8,6 per cento e risulterà superiore del 18,8 per cento rispetto al livello del 2000.

Nel 2024 la crescita dell'occupazione supererà decisamente la stabilità delle forze lavoro e ciò permetterà una nuova diminuzione del tasso di disoccupazione. Lo stesso non dovrebbe accadere nel 2025 quando un nuovo aumento delle forze lavoro risulterà lievemente superiore a una più contenuta crescita dell'occupazione. Si avrà, quindi, un lieve rimbalzo del tasso di disoccupazione.

L'occupazione nel 2024 avrà un andamento positivo (+1,1 per cento), in linea con quello dello scorso anno. Ma il suo ritmo di crescita dovrebbe ridursi sostanzialmente nel 2025 (+0,4 per cento). Alla fine del 2024 l'occupazione risulterà leggermente superiore a quella riferita al 2019 (+0,9 per cento) e farà registrare un incremento del 12,4 per cento rispetto al livello del 2000. Il tasso di occupazione (calcolato come quota degli occupati sulla popolazione presente in età di lavoro) salirà nel 2024 tanto da giungere al 71,3 per cento, per poi aumentare nuovamente, ma solo lievemente, nel 2025 al 71,5 per cento, dato che costituisce il livello più elevato di sempre.

Il tasso di disoccupazione che era pari al 2,8 per cento nel 2002 ed è salito fino all'8,5 per cento nel 2013 è poi gradualmente ridisceso al 5,5 per cento nel 2019. Con la pandemia, le misure introdotte a sostegno all'occupazione e l'ampia fuoriuscita dal mercato del lavoro ne hanno contenuto l'aumento al 5,9 per cento nel 2020. Da allora è iniziata una fase di rientro. Una crescita dell'occupazione superiore a quella delle forze di lavoro dovrebbe condurre a un'ulteriore decisa diminuzione del tasso di disoccupazione nel 2024 (3,9 per cento). Ma la tendenza dovrebbe subire un temporaneo arresto nel 2025, a causa di un deciso rallentamento della crescita dell'occupazione che avrà un ritmo inferiore a quello della forza lavoro e determinerà un lieve rimbalzo del tasso di disoccupazione fino al 4,2 per cento.

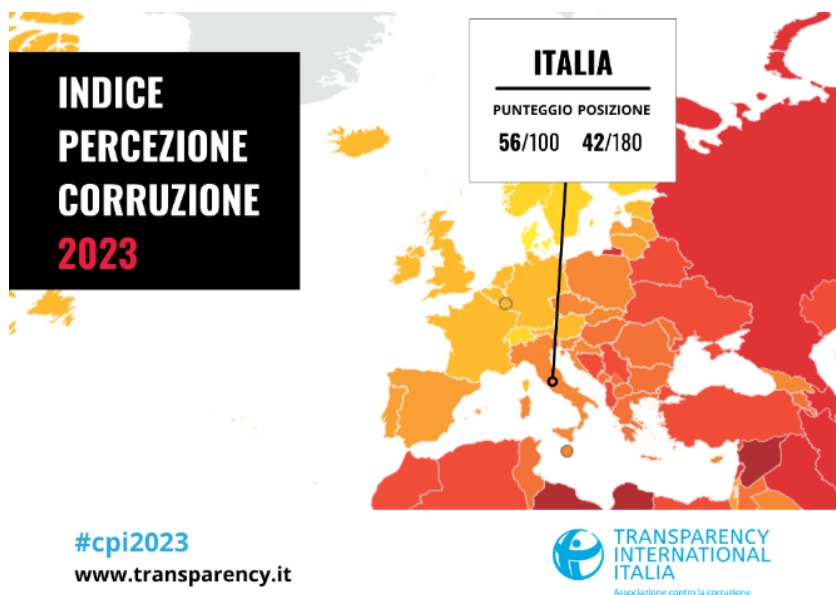
1.1.2 Profilo criminologico del territorio emiliano romagnolo

L'analisi del contesto generale, effettuata attraverso il reperimento e l'elaborazione di informazioni e dati nazionali e locali, relativi al livello di legalità e sicurezza sia reale che percepito, aiuta ad evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno.

La ricerca scientifica evidenzia infatti l'esistenza di un intreccio profondo tra l'espansione del fenomeno criminale organizzato di tipo mafioso e la corruzione. Sussiste quindi la necessità di comprendere a fondo i rapporti tra la criminalità organizzata e la vita quotidiana dei cittadini, delle istituzioni e delle imprese per fronteggiare il fenomeno ed essere in grado di reagire in maniera tempestiva ed efficace al mutamento delle strutture e alle nuove forme di criminalità. Attraverso i collegamenti al mercato ed alla politica, essa condiziona l'economia e l'esercizio dei poteri e delle funzioni pubbliche, alterando le competizioni elettorali, le regole del gioco nei contratti ed appalti pubblici, pregiudicando i servizi, sottraendo risorse economiche ingenti alla "trasparenza", alla libera concorrenza ed al benessere comune.

A tale riguardo, è utile richiamare lo Studio annuale relativo all'Indice di Percezione della Corruzione (c.d. CPI Corruption Perception Index), elaborato da un'importante associazione non governativa la Transparency International, che misura la percezione della corruzione nel settore pubblico e nella politica in numerosi Paesi di tutto il mondo. Transparency International è un'associazione impegnata fin dal 1993 affinché tutti i governi e le amministrazioni pubbliche adottino strumenti di prevenzione della corruzione.

La strategia di misurazione è fondata sull'utilizzo di indici globali di percezione della corruzione e si riferisce alla corruzione in senso ampio (deviazione da regole morali comunemente accettate) e misura la percezione del fenomeno anche nella sua dimensione latente.



La valutazione è fatta sulla base di 13 strumenti di analisi e di sondaggi ad esperti provenienti dal mondo del business. Il punteggio finale è determinato in base ad una scala da 0 (alto livello di corruzione percepita) a 100 (basso livello di corruzione percepita). Il CPI 2023 colloca l'Italia al 42° posto su una classifica di 180 paesi, con un punteggio di 56. La media dei paesi dell'Europa occidentale è di 65 punti. L'anno precedente l'Italia occupava il 41° posto, mantenendosi sostanzialmente stabile. Il Report CPI mette in evidenza la forte correlazione tra corruzione, conflitti e sicurezza. La corruzione erode le risorse per il benessere comune, genera tensioni sociali, riduce la fiducia nei governi, crea terreno fertile per attività criminali, in definitiva minaccia la stabilità politica, sociale ed economica di un Paese. L'Italia è tra i paesi dell'area europea che ha registrato un costante miglioramento dal 2012 ad oggi, ed è il risultato della crescente attenzione dedicata al problema della corruzione nell'ultimo decennio.

Per quanto riguarda i fattori locali idonei a determinare i potenziali rischi di corruzione, si tiene conto dei dati forniti dalla “Rete per l'integrità e la trasparenza”, (RIT) prevista dall'art. 15 della L.R. 28 ottobre 2016, n. 18 (TESTO UNICO PER LA PROMOZIONE DELLA LEGALITÀ): una forma di raccordo tra i Responsabili della prevenzione della corruzione e della Trasparenza delle amministrazioni del territorio emiliano-romagnolo a cui il Comune di Ravenna ha fatto parte sin dalla sua costituzione. Ad oggi hanno aderito alla Rete, ben 259 enti.

La RIT offre l'occasione ai RPCT di affrontare e approfondire congiuntamente i vari e problematici aspetti della materia, creando azioni coordinate ed efficaci, di contrasto ai fenomeni corruttivi e di cattiva amministrazione nei territori. È stato costituito anche un Tavolo tecnico sul tema dell'antiriciclaggio quale obiettivo strategico per favorire la creazione di valore pubblico.

Nel 2022, nell'ambito del Tavolo di coordinamento della R.I.T., il gruppo di lavoro tematico ha elaborato un documento utile per la descrizione del contesto esterno relativo allo scenario economico sociale con dati del 2022 a cura dell'Ufficio Studi di Unioncamere e uno sui delitti contro la pubblica amministrazione fornito dal Gabinetto del Presidente della Giunta regionale- Settore sicurezza urbana e legalità; struttura di coordinamento della Rete per l'integrità e la Trasparenza-Giunta regionale) aggiornamento 2021 (i testi integrali sono depositati e conservati agli atti dell'ufficio).

I delitti contro la Pubblica amministrazione sono particolarmente lesivi dei principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento dell'azione amministrativa. Tali reati sono disciplinati nel Titolo II del Libro II del Codice penale (artt. 314 - 360 c.p.) e si suddividono in due categorie sulla base del soggetto attivo che li commette: da un lato, infatti, vi sono i delitti commessi dai pubblici ufficiali o incaricati di un pubblico servizio o esercenti di servizio di pubblica utilità nell'ambito delle loro funzioni per un abuso o uso non conforme alla legge del potere riconosciutogli dalla legge medesima; dall'altro lato, invece, vi sono i delitti dei privati (cosiddetti reati ordinari), i cui comportamenti tendono ad ostacolare il regolare funzionamento della Pubblica amministrazione o ne offende il prestigio (per esempio attraverso la violenza o la resistenza all'autorità pubblica, l'oltraggio al pubblico ufficiale, ecc.).

TABELLA 1

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. PERIODO 2008-2022 (VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI)

	ITALIA		NORD-EST		EMILIA-ROMAGNA	
	Frequenza	%	Frequenza	%	Frequenza	%
Sottrazione, ecc. cose sottoposte a sequestro	41.053	31,1	3.613	29,6	2.047	35,1
Violazione colposa cose sottoposte a sequestro	32.308	24,5	2.351	19,3	1.364	23,4
Abuso d'ufficio	17.335	13,1	1.707	14,0	689	11,8
Interruzione d'un servizio pubblico o di pubblica necessità	9.445	7,2	891	7,3	422	7,2
Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione	12.062	9,1	1.011	8,3	406	7,0
Indebita percezione di erogazioni pubbliche	5.190	3,9	961	7,9	249	4,3
Peculato	5.355	4,1	640	5,2	236	4,1
Istigazione alla corruzione	2.468	1,9	326	2,7	139	2,4
Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio	1.468	1,1	152	1,2	63	1,1
Concussione	1.410	1,1	134	1,1	52	0,9
Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio	783	0,6	118	1,0	49	0,8
Pene per il corruttore	1.053	0,8	105	0,9	43	0,7
Malversazione di erogazioni pubbliche	610	0,5	80	0,7	20	0,3
Induzione indebita a dare o promettere utilità	366	0,3	32	0,3	16	0,3
Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio	235	0,2	19	0,2	9	0,2
Corruzione in atti giudiziari	147	0,1	10	0,1	8	0,1
Corruzione per l'esercizio della funzione	376	0,3	23	0,2	7	0,1
Peculato mediante profitto dell'errore altrui	316	0,2	8	0,1	2	0,0
Rifiuto di atti d'ufficio (Militare)	29	0,0	5	0,0	2	0,0
Utilizzazione invenzioni, ecc.	6	0,0	2	0,0	1	0,0
Corruzione, ecc. membri Comunità europee	22	0,0	3	0,0	0	0,0
TOTALE	132.037	100,0	12.191	100,0	5.824	100,0

Fonte: elaborazione RER su dati del Ministero dell'Interno.

Per quanto riguarda i tassi medi su 100 mila abitanti e trend dei delitti contro la pubblica amministrazione commessi dai pubblici ufficiali, 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 6,4 reati ogni 100 mila abitanti, l'Italia di 10,6 e il Nord Est di 5,1 ogni 100 mila abitanti. Riguardo invece alla tendenza, si osserva una generale aumento dei reati in questione sia in Emilia-Romagna che nel resto dell'Italia e del Nord Est, in particolare l'abuso d'ufficio, l'indebita percezione di erogazioni pubbliche, il peculato, la concussione i reati corruttivi.

Di questi delitti ne sono stati selezionati alcuni anche in ragione della disponibilità dei dati pubblicati dall'Istituto nazionale di statistica. Si tratta, in particolare, dei delitti commessi da pubblici ufficiali di cui le forze di polizia sono venute a conoscenza.

Come si può osservare nella tabella di fianco "Numeri assoluti e percentuali riguardanti i 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. Periodo 2008-2022", negli ultimi quindici anni in Emilia-Romagna ne sono stati denunciati seimila - 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.

TABELLA 2

TASSI MEDI SU 100 MILA ABITANTI E TREND DEI 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. PERIODO 2008-2022.

	ITALIA		NORD-EST		EMILIA-ROMAGNA	
	Tasso	Tendenza	Tasso	Tendenza	Tasso	Tendenza
Sottrazione, ecc. cose sottoposte a sequestro	3,3	-	1,5	-	2,3	-
Violazione colposa cose sottoposte a sequestro	2,6	-	1,0	-	1,5	-
Abuso d'ufficio	1,4	-	0,7	+	0,8	+
Interruzione d'un servizio pubblico o di pubblica necessità	0,8	-	0,4	-	0,5	-
Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione	1,0	-	0,4	-	0,4	-
Indebita percezione di erogazioni pubbliche	0,4	+	0,3	+	0,3	+
Peculato	0,4	+	0,4	+	0,3	+
Istigazione alla corruzione	0,2	-	0,1	-	0,2	+
Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio	0,1	=	0,1	+	0,1	+
Concussione	0,1	-	0,1	-	0,1	+
Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio	0,1	-	0,0	-	0,1	-
Pene per il corruttore	0,1	+	0,0	+	0,0	+
Malversazione di erogazioni pubbliche	0,0	+	0,0	+	0,0	-
Induzione indebita a dare o promettere utilità	0,0	+	0,0	+	0,0	-
Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio	0,0	+	0,0	-	0,0	-
Corruzione in atti giudiziari	0,0	+	0,0	-	0,0	-
Corruzione per l'esercizio della funzione	0,0	+	0,0	+	0,0	-
Peculato mediante profitto dell'errore altrui	0,0	+	0,0	-	0,0	-
Rifiuto di atti d'ufficio (Militare)	0,0	-	0,0	-	0,0	-
Utilizzazione invenzioni, ecc.	0,0	-	0,0	-	0,0	///
Corruzione, ecc. membri Comunità europee	0,0	=	0,0	-	0,0	///
TOTALE	10,6	+	5,1	+	6,4	+

Fonte: elaborazione RER su dati del Ministero dell'Interno.

Le fattispecie di reato sopra riportate sono state poi accorpate e sono stati individuati quattro indici di criminalità:

- abuso di funzione - ottenuto dall'accorpamento dei reati di abuso d'ufficio, rifiuto e omissione di atti d'ufficio, rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente della forza pubblica, rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio, utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione di ufficio;
- appropriazione indebita - costituito dai reati di peculato, peculato mediante profitto dell'errore altrui, indebita percezione di erogazioni pubbliche, malversazione di erogazioni pubbliche;
- ambito della corruzione - intesa sia nella forma passiva che attiva - costituito dai reati di concussione, corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio, corruzione in atti giudiziari, corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, induzione indebita a dare o promettere utilità, istigazione alla corruzione, concussione, corruzione di membri e funzionari di organi di Comunità europee o internazionali, pene per il corruttore;
- altri reati contro la P.A. - nella quale sono stati accorpati i reati di interruzione di servizio pubblico o di pubblica necessità, sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro e violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro.

I rilievi più interessanti per la regione Emilia-Romagna che emergono dalla tabella si possono così sintetizzare:

- l'abuso di funzione è un fenomeno che incide meno rispetto alla gran parte delle regioni, benché nei quasi quindici anni considerati sia aumentato rispecchiando una tendenza riscontrabile a livello nazionale. In genere i reati che lo connotano sono più diffusi nelle regioni del Centro-Sud, meno in quelle del Nord Italia.
- L'appropriazione indebita 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 0,6 ogni 100 mila abitanti, mentre quello dell'Italia è di 0,9 ogni 100 mila abitanti.
- La corruzione 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 0,4 ogni 100 mila abitanti - un valore, questo, in linea con il resto delle regioni del Nord-Est - mentre quello dell'Italia è di 0,6 ogni 100 mila abitanti.
- Gli altri reati contro la P.A. 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 4,2 ogni 100 mila abitanti mentre quello dell'Italia è di 6,7 e del Nord-Est di 2,9 ogni 100 mila abitanti. La tendenza di questi reati è in diminuzione in tutti i contesti territoriali presi in esame.

Riciclaggio e corruzione sono due fenomeni che si intrecciano e spesso fanno parte dello stesso sistema di criminalità economica e organizzata. Insieme sono in grado di alterare l'economia e il mercato, di condizionare la fiducia dei cittadini nelle istituzioni e persino di minacciare, quando assumono una rilevanza sistemica, gli assetti democratici di un paese.

Un'efficace azione di prevenzione e di contrasto della corruzione può pertanto contribuire a ridurre il rischio di riciclaggio. Per altro verso, l'attività di antiriciclaggio costituisce un modo efficace per combattere la corruzione: ostacolando il reimpiego dei proventi dei reati, essa tende infatti a rendere anche la corruzione meno vantaggiosa.

In questo sistema di prevenzione l'Unità di Informazione Finanziaria (UIF) rappresenta l'autorità incaricata di acquisire i flussi finanziari e le informazioni riguardanti ipotesi di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo principalmente attraverso le segnalazioni alle autorità competenti di operazioni sospette trasmesse da intermediari finanziari, professionisti e altri operatori.

Per quanto riguarda le operazioni sospette di riciclaggio segnalate dai soggetti obbligati, in Emilia Romagna risultano circa 95 mila le segnalazioni trasmesse in circa quindici anni all'UIF da intermediari finanziari, professionisti e altri operatori attivi nel territorio regionale.

L'Emilia-Romagna risulta essere la quinta regione in Italia per numero di operazioni sospette segnalate - dopo la Lombardia, il Lazio, la Campania e il Veneto -, sebbene l'incidenza di queste operazioni sulla popolazione in regione risulti inferiore alla media dell'Italia e ben lontana da altre regioni (135 segnalazioni contro 143 ogni 100 mila abitanti).

Per quanto riguarda la corruzione dal punto di vista dei cittadini, dai risultati delle indagini svolte, è possibile notare che la corruzione in Emilia Romagna coinvolge in genere una percentuale inferiore di persone rispetto alla media italiana. Solo il 7% dei cittadini emiliano romagnoli rivolgendosi al settore pubblico hanno infatti ricevuto richieste di denaro o altre utilità da parte di un dipendente pubblico per rendere un servizio che gli era dovuto o avanzato offerte di questo tipo per agevolarne l'ottenimento, mentre nel resto dell'Italia tale percentuale è dell'8% con punte molto più elevate nel Lazio e in Puglia

Più evidente appare lo scarto tra la regione e il resto dell'Italia per quanto riguarda la percentuale di persone che, pur non essendo mai state coinvolte direttamente in dinamiche corruttive, hanno amici, colleghi o parenti che avrebbero sperimentato, sia come soggetti attivi che passivi, l'esperienza della corruzione. In questo caso, infatti, la percentuale registrata in Emilia-Romagna è del 10%, mentre nel resto dell'Italia sale al 13% con punte particolarmente elevate ancora nel Lazio e nella Puglia.

Poco diffuso tra i cittadini emiliano romagnoli risulta anche lo scambio del voto con favori, denaro o altre utilità, una pratica, questa, tradizionalmente più diffusa nelle regioni del Sud e nelle Isole, mentre appare più critico il quadro della regione riguardo alla raccomandazione: una pratica, questa, alla quale i suoi cittadini sembrerebbero più esposti rispetto ad altri territori, 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 settore pubblico (per esempio un beneficio assistenziale, la cancellazione di una sanzione, essere favorito in cause giudiziarie, ecc.). Considerato nel medio periodo, il fenomeno corruttivo, di per sé contenuto in Emilia-Romagna, sembrerebbe avere subito una ulteriore diminuzione nel tempo, considerato che tra il 2016 e il 2022 la quota di cittadini con conoscenti coinvolti in dinamiche corruttive è scesa dal 10 al 7%, seguendo comunque un trend comune alla maggior parte delle regioni italiane.

Risultati positivi per l'Emilia-Romagna emergono anche dagli atteggiamenti dei suoi cittadini verso la corruzione e al modo di combatterla. Anche qui, infatti, emerge un atteggiamento dei cittadini innanzitutto contrario alla rassegnazione verso questo tipo di fenomeno, dal momento che sono molti meno rispetto alla media italiana quelli che lo considerano inevitabile (26% contro il 29 a livello nazionale) o che denunciarlo sia un atto inutile (13,9 contro il 23%) o pericoloso (59,5 contro 63,5%). La quasi totalità degli emiliano romagnoli, al contrario, considerano tale fenomeno diffuso e dannoso per la società (97,2% contro 92,4%) perché farebbe lievitare i costi dei servizi che inevitabilmente ricadono sui cittadini (69% contro 77%), anche per questa ragione tutti dovrebbero rivolgersi alle autorità competenti per denunciarla e combatterla (95,8% contro 90,7%).

Per la prima volta con l'indagine del 2022 si è voluto indagare il grado di accettabilità dei cittadini verso la corruzione, chiedendo a quelli che non avevano mai avuto un'esperienza diretta, quanto ritenessero accettabili comportamenti quali offrire denaro a un vigile o a un medico per ricevere un servizio, farsi raccomandare da familiari o da amici per essere assunto, cercare di ottenere benefici assistenziali ai quali non si avrebbe diritto, offrire o accettare denaro da parte di un genitore per trovare o dare un lavoro a un figlio, ottenere regali, favori o denaro in cambio del voto alle elezioni. Su questi aspetti emerge ancora una volta come i cittadini dell'Emilia-Romagna siano più severi nel dare un giudizio. Nella nostra regione solo il 2% dei cittadini ritiene accettabile corrompere un vigile per avere un favore o scambiare il voto con denaro o regali, mentre a livello nazionale la percentuale di cittadini sale al 6 e al 4,5%. Cercare di ottenere benefici assistenziali ai quali non si avrebbe diritto è tollerato solo dal 4% degli emiliano romagnoli (a livello nazionale tale quota è del 6%), ricevere raccomandazioni per essere assunto dall'8% (15,9% a livello nazionale), accettare denaro da un genitore per dare un lavoro al proprio figlio dall'11% (20,1% a livello nazionale)

PERSONE CHE RITENGONO ACCETTABILE COMPORTAMENTI LEGATI A DINAMICHE CORRUTTIVE PER REGIONE. ANNO 2022-2023 (PER 100 PERSONE TRA I 18 E GLI 80 ANNI)

	Offrire denaro a un vigile, un medico...	Farsi raccomandare da familiari o amici per essere assunto	Cercare di ottenere benefici assistenziali ai quali non avrebbe diritto	Che un genitore offra o accetti di dare denaro per trovare lavoro a un figlio	Ottenere regali, favori o denaro in cambio del proprio voto alle elezioni
Piemonte	5,7	16,2	7,1	16,1	4,6
Valle d'Aosta	0,4	1,8	0,6	3,3	0,5
Lombardia	5,0	18,2	5,3	22,4	4,2
Trentino A.A.	3,2	14,9	3,0	15,2	2,1
Veneto	4,5	19,1	4,4	22,8	2,5
Friuli Venezia Giulia	1,1	5,0	1,6	6,4	1,1
Liguria	2,5	19,0	2,8	21,1	1,2
Emilia Romagna	1,9	8,1	3,9	11,2	1,9
Toscana	4,5	9,1	3,2	12,3	3,4
Umbria	7,6	15,9	10,1	18,4	5,5
Marche	13,5	20,1	15,2	24,9	11,2
Lazio	15,3	22,8	14,5	25,3	13,2
Abruzzo	4,7	11,9	5,9	15,2	4,8
Molise	3,1	12,4	3,5	21,1	3,0
Campania	6,5	18,5	6,6	27,5	5,0
Puglia	4,6	15,0	4,7	21,3	2,3
Basilicata	2,2	19,7	5,2	27,1	0,8
Calabria	2,7	11,2	1,7	20,6	1,1
Sicilia	4,3	13,4	5,1	17,9	3,1
Sardegna	4,8	14,6	4,3	19,9	4,2
Italia	5,7	15,9	6,1	20,1	4,5

Fonte: nostra elaborazione su dati Istat, Indagine sulla sicurezza dei cittadini 2022-2023

Sulla scorta di quanto illustrato fin qui, si può dunque concludere che i fenomeni corruttivi in Emilia-Romagna sembrano avere meno rilevanza rispetto ad altre regioni. Ciò può dipendere da un contesto sociale caratterizzato da una cultura avversa alla corruzione, dove i cittadini, sapendone riconoscere la gravità, danno particolare valore alla denuncia, mostrando in questo modo un atteggiamento responsabile e di maggiore fiducia nel sistema penale rispetto ad altre aree del paese.

1.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Per l'analisi dettagliata del contesto interno si rinvia alla Sezione Organizzazione e capitale umano.

Sezione 2.

VALORE PUBBLICO PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione: VALORE PUBBLICO

La presente sezione descrive le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto ed è definita in stretto raccordo con il Documento Unico di Programmazione.

La Pubblica Amministrazione per poter creare Valore deve avere cura sia degli impatti interni (salute dell'ente) sia degli impatti esterni (benessere economico/sociale/ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi), conseguendo in tal modo un miglioramento coordinato ed equilibrato delle sue performance, che risultino superiori rispetto alle condizioni di partenza delle strategie politiche pubbliche e dei progetti di ottimizzazione e di evoluzione amministrativa (Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2017).

La creazione di valore pubblico ha quindi valenza bidimensionale in quanto si realizza nel miglioramento degli impatti "esterni" diretti a cittadini, utenti e stakeholder, ma anche "internamente", curando la salute delle risorse tangibili (umane, tecnologiche e finanziarie) e intangibili (capacità organizzativa, competenze delle risorse umane, risk management, promozione della trasparenza) e migliorando le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti. Creare Valore Pubblico significa quindi riuscire ad utilizzare le risorse a disposizione con efficienza, economicità ed efficacia, valorizzando il proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al reale soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale e del contesto aziendale.

Il Valore Pubblico in senso stretto è un valore relativo, basato sul movimento equilibrato delle diverse prospettive di impatto. Esso può essere misurato in termini di incremento dell'impatto medio, ossia dei valori medi delle diverse tipologie di impatti. In sede di programmazione si ha creazione attesa di VP in senso stretto, quando l'impatto medio programmato (target) è superiore all'impatto medio di partenza (baseline), mentre in sede di rendicontazione si ha creazione effettiva di VP in senso stretto, quando l'impatto medio prodotto (risultato) è allineato a quello atteso o, quantomeno, superiore a quello di partenza. Tale metodologia consente di estrapolare gli eventuali impatti trainanti e le eventuali cause di erosione del valore, consente perciò di intervenire selettivamente su di essi per migliorare il VP complessivo.

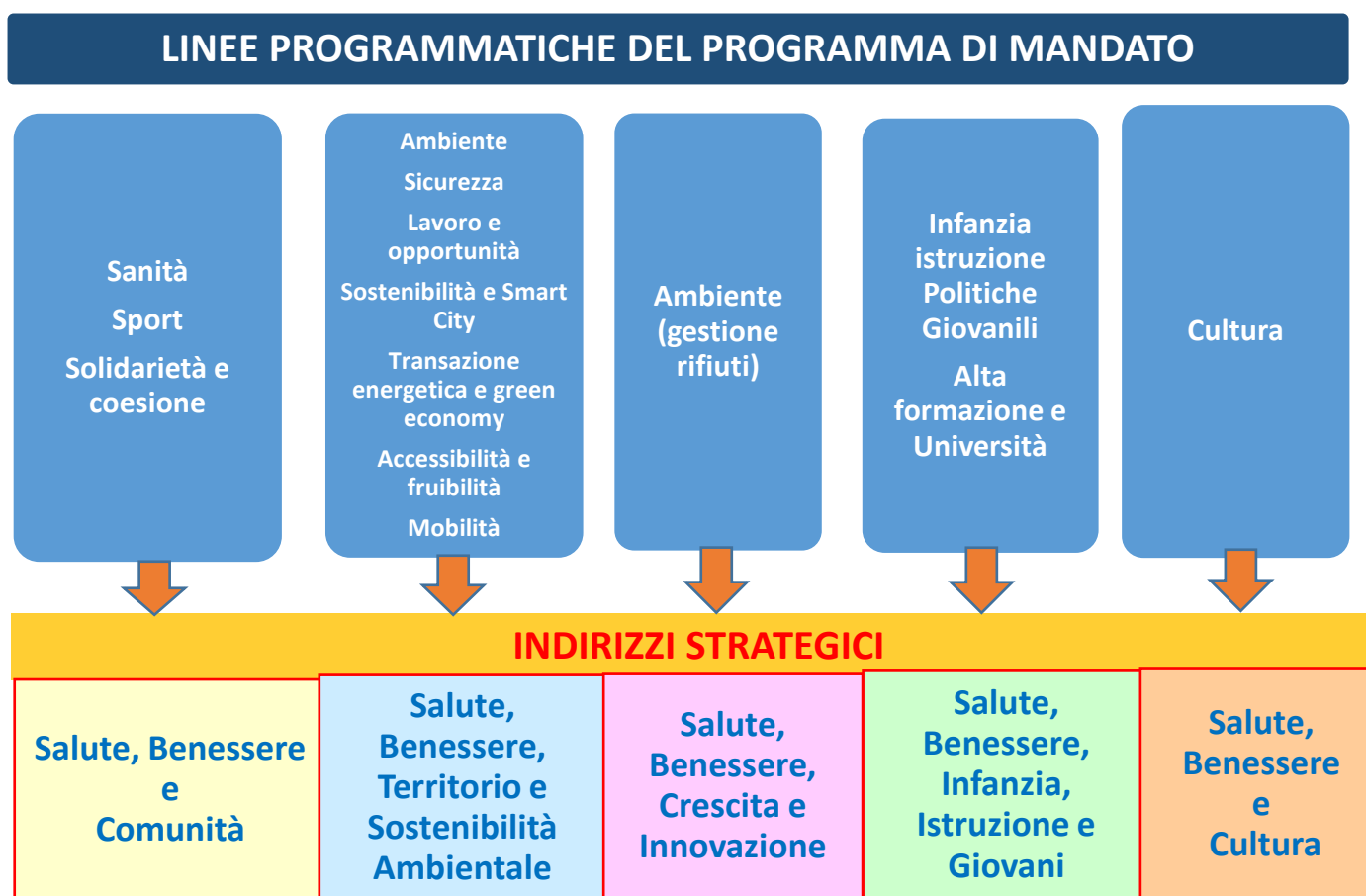
La fase di programmazione di ciascuna amministrazione, come confermato dal Dipartimento della Funzione Pubblica nelle Linee Guida 2/2017, *"serve ad orientare le performance individuali in funzione della performance organizzativa attesa e quest'ultima in funzione della creazione di Valore Pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi"*. Il Valore Pubblico, per essere tale, deve essere: - equo, ovvero rivolto alla generalità dei cittadini e degli stakeholder e non solo agli utenti diretti; - sostenibile, ovvero finalizzato a creare le condizioni per generare valore duraturo anche per il futuro. Per poter creare Valore, la Pubblica Amministrazione deve avere cura sia degli impatti interni (salute dell'ente) sia degli impatti esterni (benessere economico/sociale/ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi), conseguendo in tal modo un miglioramento coordinato ed equilibrato delle sue performance, che risultino superiori rispetto alle condizioni di partenza delle strategie politiche pubbliche e dei progetti di ottimizzazione e di evoluzione amministrativa (Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2017).

L'attuale amministrazione si è insediata ad ottobre del 2021. L'indirizzo generale delle Linee programmatiche di mandato 2021-2026 **"RAVENNA CITTA' DELLA SALUTE E DEL BENESSERE DEI CITTADINI"** è stato presentato al Consiglio Comunale nella seduta del 30/11/2021. Partendo dalle linee programmatiche si è costruito il programma strategico dell'ente da realizzare nel corso del periodo di mandato.

Dalle 15 linee di intervento previste nel documento di mandato sono stati individuati cinque indirizzi strategici, poi sviluppati in obiettivi strategici con l'approvazione del Documento Unico di Programmazione 2022 – 2024 (delibera di Consiglio Comunale n. 33 del 11.03.2022) e poi aggiornati con i successivi documenti il Documento Unico

di Programmazione 2023-2025 (delibera di Consiglio Comunale n. 42 del 30/03/2023), Documento Unico di Programmazione 2024/2026 (delibera di Consiglio Comunale n. 169 del 19/12/2023) e il Documento Unico di Programmazione 2025/2027 (delibera di Consiglio Comunale n. 156 del 23/12/2024).

I cinque indirizzi strategici sono stati declinati secondo le direttive della Salute e benessere nella consapevolezza che le condizioni che permettono alle persone di godere di una buona salute, sono le stesse che permettono alle società di svilupparsi e prosperare in armonia.



Il Comune di Ravenna ha quindi posto a base dei suoi obiettivi strategici, il benessere inteso come livello complessivo di benessere sociale, economico, ambientale e sanitario dei destinatari delle politiche e dei servizi rispetto alle condizioni di partenza, con riferimento all'impatto esterno diretto sui cittadini, sugli utenti, sugli stakeholder e alle condizioni interne della stessa amministrazione. L'indirizzo politico-amministrativo ruota attorno alla centralità delle cittadine e dei cittadini e alla loro salute, come bene primario. Salute intesa come benessere psico-fisico, ancor prima che assenza di malattia, come definita dall'OMS.

Nel perseguire il benessere della propria comunità a 360°, ossia riuscire ad utilizzare le risorse a disposizione con efficienza, economicità ed efficacia, valorizzando il proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al reale soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale e del contesto aziendale, si finisce per creare valore pubblico.

Per garantire tale benessere e un contesto dove i ravennati possano vivere in salute, il Comune è chiamato a garantire il soddisfacimento dei bisogni primari, come l'assistenza socio-sanitaria e la casa, un ambiente dove possano esplicarsi dinamiche familiari, sociali e di comunità costruttive e inclusive (**salute, benessere e comunità**). Pertanto da un lato il sostegno ai più fragili deve combinarsi con la promozione di una diffusa cultura di solidarietà, inclusione e partecipazione attiva nella comunità.

Inoltre l'Amministrazione deve assicurare un contesto salubre e sicuro, portando attenzione alla qualità dell'aria, del suolo e dell'acqua, quale base su cui fondare una infrastrutturazione verde e blu e tendenzialmente ad impatto climatico e a consumo di suolo pari a zero, andando anzi a contribuire alla riduzione di emissioni, al miglioramento dei parametri ambientali e alla mitigazione del cambiamento climatico, con relativa prevenzione dei rischi idro-geologici. La direzione **salute, benessere e territorio** è quella di uno sviluppo policentrico del territorio comunale, (particolarmente esteso e variegato articolandosi in area urbana, rurale, costa, contesti costruiti storici e contemporanei, infrastrutturato, verde, naturalistico). Il territorio si deve trasformare dunque nel luogo funzionale ad esplicitare stili di vita sani e consentire una conciliazione vita-lavoro. Conseguentemente meritano attenzione e cura: gli spazi verdi, deputati allo sport, al tempo libero e alla socialità e alla vita all'aria aperta, lo sviluppo di servizi di prossimità e un sistema di connessioni, accessibilità e di mobilità sempre più articolato e sostenibile. In questo contesto il tema della rigenerazione urbana e degli eco-quartieri rappresenta una direttrice trasversale e un laboratorio per la qualità della vita, la valorizzazione dell'ambiente costruito e di quello naturale, per il rilancio di comparti residenziali e commerciali e per l'attivazione di funzioni e servizi che stimolano l'innovazione sociale e imprenditoriale.

Il benessere della popolazione passa anche dal reddito e da una piena realizzazione in ambito lavorativo e imprenditoriale, nel quadro di **una crescita economica che guarda al futuro in termini di sostenibilità e innovazione**. Il Comune accompagna e promuove lo sviluppo dei principali asset economici del territorio, quello portuale, agro-alimentare, del turismo, dei servizi, della manifattura e del commercio verso una evoluzione green e un sempre migliore incontro di domanda e offerta occupazionale. Il compiuto sviluppo economico passa anche dalla capacità di creazione di un ambiente fertile per l'impresa, dove la pubblica amministrazione fa la sua parte in termini di semplificazione, snellimento, approccio aperto e progettuale. Economia verde e circolare e transizione digitale rappresentano i principi cardine per la crescita sostenibile del territorio. La sostenibilità è la nuova sfida delle organizzazioni socio-governative. Un sistema organizzato complesso è sostenibile in quanto si rinnovi nel patto etico che lo ha generato, in quanto, cioè manifesti la capacità di darsi delle regole giuste e condivise, di intercettare i bisogni, di graduare quelli essenziali (in base ad un sistema di valori selettivo ma al contempo solidale ed inclusivo), di soddisfarli contenendo, assorbendo, superando i conflitti, ottimizzando i processi di erogazione degli output (beni e servizi) ed innovando assecondando la spinta evolutiva, garantendo condizioni di pari opportunità nell'accesso al sistema medesimo e per il sostentamento.

L'amministrazione ha particolarmente a cuore la **componente più giovane della popolazione**, che ha negli ultimi anni particolarmente sofferto della crisi pandemica, con effetti che si manifesteranno nei prossimi anni in tutta la loro durezza. Aver cura di bambini e bambine e del loro benessere significa creare infrastrutture e percorsi di crescita sana, inclusiva e stimolante nell'ambito delle scuole di ordine e grado coltivando l'eccellenza raggiunta in questo campo. Le giovani e i giovani meritano poi di essere supportati nei momenti cruciali delle scelte di studio e di lavoro e devono poter trovare sul territorio percorsi di alto livello qualitativo che possano prepararli alle professioni di domani nelle diverse articolazioni professionali, tecniche ed accademiche.

La **cultura** a Ravenna è elemento centrale e deve sempre più incarnare un tema di qualità della vita per residenti e visitatori, attraverso la restituzione di bellezza e di arricchimento personale e collettivo di un pubblico sempre più vasto e partecipe, nonché di continua ricerca e sviluppo d'avanguardia per la componente artistica e creativa del nostro tessuto socio-economico.

Per ogni indirizzo strategico sono stati definiti i programmi, finalizzati al raggiungimento di n. 20 obiettivi strategici che racchiudono le finalità del valore pubblico inteso come incremento del benessere della collettività.

Nell'ottica di Valore pubblico, per rendere più efficaci gli sforzi e coerenti gli obiettivi di realizzazione dei servizi e di sviluppo locale si è integrato lo strumento di programmazione con gli obiettivi di natura globale previsti dall'Agenda 2030. L'Agenda 2030 rappresenta il nuovo quadro di riferimento globale per l'impegno nazionale e internazionale teso a trovare soluzioni comuni alle grandi sfide del pianeta, quali l'estrema povertà, i cambiamenti climatici, il degrado dell'ambiente e le crisi sanitarie.

L'obiettivo generale da perseguire si inserisce e si declina anche secondo le direttrici dell'agenda ONU 2030 con riguardo in particolare agli obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals) SDGs 11 **Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili** e 3 **Garantire una vita sana e promuovere il benessere di tutti a tutte le età**. Entro il 2030 si intende garantire a Ravenna un contesto socio-culturale e territoriale che garantisca ai cittadini e alle cittadine un miglioramento della qualità della vita a livello individuale e di comunità. Questo sarà pertanto il paradigma sul quale misurare i risultati raggiunti.

Nel DUP infatti, ciascun obiettivo strategico è stato associato ad uno o più obiettivi dell'Agenda 2030.

Inoltre gli obiettivi sono stati anche integrati con le linee di indirizzo previste dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) in quanto rappresentano un'enorme opportunità per la generazione di Valore Pubblico e un'occasione unica di realizzare importanti investimenti nelle infrastrutture, per l'ambiente, contribuire a superare ingiustizie e disuguaglianze, offrire una risposta concreta alle difficoltà e a bisogni vecchi e nuovi e alle nuove generazioni, salvaguardare l'occupazione migliorando la condizione delle persone e fare crescere e portare ricchezza nei territori, in un modo equo e sostenibile.

A seguire, nel Documento unico di programmazione (DUP) si sono esplicitati gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi specifici, per ogni linea di indirizzo.

In relazione a quanto previsto nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, in questa sezione si sono individuati degli indicatori in grado di misurare l'effetto delle azioni realizzate sul tessuto sociale ed economico.

Partendo dagli obiettivi strategici individuati nel DUP, si è cercato di trovare dei dati che potessero avere una valenza di valore pubblico per i nostri utenti e stakeholders quali prospettive e livello di benessere in grado di impattare complessivamente in modo migliorativo sulle diverse prospettive del benessere rispetto alla loro baseline.

Gli indicatori riguardano il livello alto (strategico) e sono indicatori il cui scopo è misurare gli effetti delle politiche di governo. Essi non rappresentano ciò che è stato fatto, ma le conseguenze da questo generate; in altri termini valutano la ricaduta sociale, economica e ambientale delle politiche attuate e come tali vanno letti in una dimensione di lungo periodo. Si tratta in genere di indicatori connessi con i bisogni primari del cittadino o, più in generale, degli stakeholder e dei quali non è sempre possibile controllare direttamente il risultato, ma tuttalpiù influenzarlo con una serie di attività e misurarlo a posteriori con parametri di efficienza ed efficacia.

Lo sforzo della struttura è stato quello di individuare degli indicatori che avessero una dimensione territoriale afferente a quella comunale, partendo dal risultato che si voleva giungere con le azioni previste nell'obiettivo strategico e conseguente obiettivo operativo.

Per questo motivo gli indicatori riportati vanno letti nel loro significato di "traguardo" e "orientamento" per le politiche e indirizzi strategici dell'ente comunale; ad ognuno di questi indicatori è infatti associato la baseline, dato storico ultimo disponibile e il trend desiderato.

Diversamente sono invece misurati e valutati tutti gli indicatori e i relativi target annuali riferiti agli obiettivi di performance dell'ente (nella Sezione performance), coerentemente connessi agli indirizzi e obiettivi strategici (e operativi) indicati nel DUP.

Gli indicatori di impatto sono stati sintetizzati in una tabella suddivisa in base alle linee strategiche del documento unico di programmazione di seguito riportato. Considerato che il Piano deve essere approvato entro il 31 gennaio alcuni dati non sono ancora attualmente disponibili per cui saranno implementati in sede di monitoraggio semestrale degli obiettivi di Performance.

INDIRIZZO STRATEGICO 1 - Salute Benessere e Comunità

OBIETTIVO STRATEGICO 1.01 - Inclusione e Coesione						PERIODO		
						INIZIO	FINE	
						01/01/2022	31/12/2026	
Elenco Obiettivi Operativi				Responsabile Obiettivi Operativi				
1.01.01 - Domiciliarità e Prossimità -				Elena Zini				
1.01.02 - Riduzione delle diseguaglianze e la promozione della salute				Elena Zini				
1.01.03 - Inclusione: promuovere l'autonomia				Elena Zini				
1.01.04 - Qualificazione ed efficientamento dei servizi				Elena Zini				
1.01.05 - Politiche abitative				Valentino Natali				
STAKEHOLDERS	Interni	Servizio Sociale Associato, Edilizia Pubblica, Servizio Progettazione e Gestione Urbanistica, Servizio Patrimonio, Area Infanzia, Istruzione e giovani, Servizio Decentramento, Corpo di Polizia Locale						
	Esterni	ASL Romagna, Enti del Terzo Settore, ACER, Comuni di Cervia e Russi, ASP, Regione Emilia Romagna, Tribunale Ordinario di Ravenna, Tribunale dei Minori						
INDICATORI DELLE PERFORMANCE STRATEGICHE								
DESCRIZIONE	FORMULA	FONTE DATI	VALORI					
			BASELINE (consuntivo 2022)	TREND	CONSUNTIVO			
					2023	2024	2025	
Grado di copertura dell'assistenza domiciliare a persone non autosufficienti	Anziani assistiti a domicilio Anziani ultra 75enni	Comune	7,34%	↑	6,74%	n.d.		
Capacità di prevenzione e di contrasto ai fenomeni di violenza familiare, di abuso e di maltrattamento	Situazioni in carico ai progetti PIPPI NON allontanamenti	Comune	100%	↑	100%	100%		
Inclusione-capacità di lettura dei bisogni del territorio: strutturalizzazione del sistema di Welfare	Assistenti sociali Popolazione residente Ravenna	Comune	0,03%	↑	0,03%	n.d.		
Inclusione-capacità di lettura dei bisogni del territorio: co-progettazione con gli stakeholders	Proposte con contenuti appropriati Stakeholders rilevati	Comune	88,89%	↑	83,33%	88,89%		
Qualificazione ed efficientamento dei servizi	Prese in carico Costo d'esercizio del S.S.A.	Comune	0,03%	↑	0,03%	n.d.		

Risposta alla richiesta di alloggi ERP	Tasso di occupazione alloggi ERP a livello comunale - Tasso di occupazione alloggi ERP a livello provinciale	ACER	-1,75%		-0,12%	n.d.	
--	--	------	--------	---	--------	------	--

OBIETTIVO STRATEGICO 1.02 - Per una città consapevole, competente e accogliente	PERIODO	
	INIZIO	FINE
	01/01/2022	31/12/2026

Elenco Obiettivi Operativi	Responsabile Obiettivi Operativi
1.02.01 - Per una comunità consapevole e coesa - intercultura	Elena Zini
1.02.02 - Per una comunità accogliente - progetti di intervento sociale	Elena Zini
1.02.03 - Per una comunità competente - la rete degli sportelli tematici	Elena Zini

STAKEHOLDERS	Interni	Servizio Decentramento, U.O. Partecipazione, Volontariato e Politiche di Genere, Servizio Patrimonio, Servizio Sociale Associato, Corpo di Polizia Locale
	Esterni	Terzo Settore, Regione Emilia Romagna, Università, ANCI ER, Istituti comprensivi e superiori, Comuni di Cervia e Russi, Questura di Ravenna, Prefettura di Ravenna, Ministero dell'Interno

INDICATORI DELLE PERFORMANCE STRATEGICHE							
DESCRIZIONE	FORMULA	FONTE DATI	VALORI				
			BASELINE (consuntivo 2022)	TREND	CONSUNTIVO		
					2023	2024	2025
Percentuale di eventi coprogettati con Riti, enti del terzo settore e cittadinanza su totale eventi	<u>Eventi coprogettati</u> Totale eventi	Comune	20,00%		40,00%	96,00%	
Sicurezza & coesione sociale: tracciabilità degli ospiti del sistema di accoglienza iscritti all'anagrafe	<u>Ospiti residenti</u> Totale ospiti	Comune (per Sai e Ols) Prefettura (per Cas)	40,00%		80,00%	81,00%	
Promozione di un'informazione diffusa e multilingue sui procedimenti amministrativi significativi	Carta dei servizi multilingue e digitale della rete distrettuale degli sportelli tematici	Comune	1		1	1	

OBIETTIVO STRATEGICO 1.03 - Sport, uno stile di vita						PERIODO	
						INIZIO	FINE
						01/01/2022	31/12/2026
Elenco Obiettivi Operativi				Responsabile Obiettivi Operativi			
1.03.01 - Sport come veicolo di educazione e benessere				Stefano Savini			
1.03.02 - Investire in nuovi spazi sportivi				Luca Leonelli			
STAKEHOLDERS	Interni	Ufficio sport, Servizio Sociale Associato, Edilizia Pubblica, Ambiente, Decentramento, Partecipazione Volontariato e Politiche di Genere, Turismo					
	Esterni	Società sportive, cittadini, istituti scolastici, sedi universitarie, associazioni sportive, CONI					
INDICATORI DELLE PERFORMANCE STRATEGICHE							
DESCRIZIONE	FORMULA	FONTE DATI	VALORI				
			BASELINE (consuntivo 2022)	TREND	CONSUNTIVO		
					2023	2024	2025
Grado di copertura attività motoria per anziani	Iscritti ai corsi comunali di <u>attività motoria per anziani</u> Popolazione residente >60 anni al 31/12 (60 compiuti)	Comune	0,75%	↑	0,61%	0,74%	
Consistenza attività sportiva organizzata	Gruppi sportivi attivi rilevati al 31/12	Registro CONI	341	↑	260	165	
Grado di copertura a supporto eventi sportivi	Gruppi sportivi richiedenti <u>contributi per eventi sportivi</u> Gruppi sportivi attivi al 31/12	Comune Registro CONI	12,65%	↑	21,58%	14,55%	
Incrementare e migliorare le strutture sportive del territorio	Mq di strutture nuove	Comune	481	↑	1.899	220	
Migliorare la qualità delle strutture sportive del territorio	Mq di strutture manutentate	Comune	10.970	↑	13.231	15.399	

OBIETTIVO STRATEGICO 1.04 - Ravenna città aperta						PERIODO		
						INIZIO	FINE	
						01/01/2022	31/12/2026	
Elenco Obiettivi Operativi				Responsabile Obiettivi Operativi				
1.04.01 - Coesione territoriale (Ravenna policentrica)				Stefano Savini				
1.04.02 - Partecipazione, solidarietà e volontariato				Elena Zini				
1.04.03 - Politiche e cultura di genere				Elena Zini				
STAKEHOLDERS	Interni	Servizio Decentramento, Servizio Sociale Associato, U.O. Politiche per l'immigrazione						
	Esterni	Terzo Settore, Cittadini, Carcere, Provincia, Regione Emilia Romagna						
INDICATORI DELLE PERFORMANCE STRATEGICHE								
DESCRIZIONE	FORMULA	FONTE DATI	VALORI					
			BASELINE (consuntivo 2022)	TREND	CONSUNTIVO			
					2023	2024	2025	
Grado di copertura corsi di informatica di base rispetto al numero dei posti disponibili	<u>Partecipanti corsi informatica di base</u> Posti disponibili ai corsi	Comune	100%	↑	100%	100%		
Rafforzamento della sussidiarietà a diversi livelli istituzionali istituendo patnership pubblico-private e condividendo visioni e obiettivi comuni con le istituzioni	<u>Patnership pubblici e privati</u> Progetti attivati dall U.O Partecipazione e Volontariato	Comune	100%	↑	100%	100%		
Consolidare, potenziare e qualificare il sistema dei servizi preposti alla protezione, sostegno e accompagnamento delle donne che hanno subito violenza maschile, in primis i centri antiviolenza e le case rifugio per la protezione di 1^ e 2^ livello	<u>Donne e minori ospitati in Casa Rifugio</u> Donne accolte allo sportello	Comune	12,43%	↑	10,03%	9,63%		

INDIRIZZO STRATEGICO 2 - Salute, Benessere, Territorio e Sostenibilità Ambientale

OBIETTIVO STRATEGICO 2.01 - Coltivare e incrementare un approccio strategico e integrato per uno sviluppo sostenibile							PERIODO	
							INIZIO	FINE
							01/01/2022	31/12/2026
Elenco Obiettivi Operativi					Responsabile Obiettivi Operativi			
2.01.01 - Revisione e innovazione degli strumenti urbanistici e settoriali tematici					Valentino Natali			
2.01.02 - Pianificazione strategica locale e di area vasta					Paolo Neri			
STAKEHOLDERS	Interni	Servizio Progettazione e Gestione Urbanistica, Servizio Mobilità e Viabilità, Servizio Tutela Ambientale e Territorio, Gabinetto Sindaco, U.O. Politiche Europee						
	Esterni	Regione Emilia-Romagna, Comune di Rimini (capofila), Province e Comuni del bacino della Romagna, Camera di Commercio, Associazioni di categoria, Autorità portuale, Università e Centri di ricerca, Parco del delta del Po, Associazionismo, Destinazione Romagna, ASL Romagna, Start Romagna, Romagna Acque						
INDICATORI DELLE PERFORMANCE STRATEGICHE								
DESCRIZIONE	FORMULA	FONTE DATI	VALORI					
			BASELINE (consuntivo 2022)	TREND	CONSUNTIVO			
					2023	2024	2025	
Monitoraggio delle trasformazioni del territorio ai sensi dell’art.5 c.6 della LR 24/17	PUA convenzionati nell'anno di riferimento (Ster interessata) Ambiti attivabili nel I e II POC (Ster interessata)	Comune	17,90%	↑	25,60%	0,00%		
Consumo effettivo del territorio	Mq di superficie territoriale dei piani convenzionati alla fine dell'anno di competenza (a partire da anno di entrata in vigore del 1° POC-anno 2010)	Comune	6.135.373	↑	7.448.462	7448462		
Densità della popolazione	Abitanti Comune di Ravenna Kmq superficie Comune di Ravenna	Comune EMAS	239,04	↑	238,85	n.d.		
Indice di abusivismo edilizio	Accertamenti di illecito SCIA e PDC rilasciati anche in sanatoria	Comune	5,70%	↓	3,10%	4,01%		

Coinvolgimento stakeholders in percorsi partecipativi	Stakeholder territoriali coinvolti in percorsi partecipativi	Comune	110	↑	90	130	
Coinvolgimento dei dipendenti comunali in processi di pianificazione strategica	Dipendenti coinvolti in processi di pianificazione strategica	Comune	55	↑	65	20	

OBIETTIVO STRATEGICO 2.02 - Ravenna città-mosaico multifunzionale e creativa					PERIODO		
					INIZIO	FINE	
					01/01/2022	31/12/2026	
Elenco Obiettivi Operativi				Responsabile Obiettivi Operativi			
2.02.01 - Sistema di fruizione delle Zone Naturali e del Parco del Delta del Po				Stefano Ravaioli			
2.02.02 - La chimica verso la sostenibilità ambientale				Alessandro Martinini			
STAKEHOLDERS	Interni	Servizio Tutela Ambientale e Territorio, Servizio Sportello Unico per le Attività produttive ed Economiche					
	Esterni	Associazioni di categoria, Sindacati, Università ed Enti di ricerca, Tecnopolo, Imprese, Fruitori delle zone naturali					
INDICATORI DELLE PERFORMANCE STRATEGICHE							
DESCRIZIONE	FORMULA	FONTE DATI	VALORI				
			BASELINE (consuntivo 2022)	TREND	CONSUNTIVO		
					2023	2024	2025
Conservazione e miglioramento del sistema pinetale e forestale delle zone naturali	<u>Aree protette</u> Kmq superficie Comune di Ravenna	Comune	11,60%	↑	11,60%	11,60%	
Sensibilizzazione su chimica e sostenibilità ambientale	<u>Partecipanti a eventi pubblici</u> Eventi pubblici	Comune	0	↑	24	20	

OBIETTIVO STRATEGICO 2.03 - Ravenna città resiliente, adattiva e antifragile					PERIODO	
					INIZIO	FINE
					01/01/2022	31/12/2026
Elenco Obiettivi Operativi					Responsabile Obiettivi Operativi	
2.03.01 - Una città più verde					Stefano Ravaioli	
2.03.02 - Valorizzazione delle Zone Naturali e del Parco del Delta del Po					Stefano Ravaioli	
2.03.03 - Valorizzazione delle risorse idriche e della qualità dell'aria					Stefano Ravaioli	
2.03.04 - Interventi di adattamento ai cambiamenti climatici e difesa della costa					Stefano Ravaioli	

2.03.05 - Risparmio energetico ed energie rinnovabili				Stefano Ravaoli			
STAKEHOLDERS	Interni	Servizio Tutela Ambientale e Territorio, Geologico, Strade, Edilizia Pubblica					
	Esterni	Istituti scolastici, Cittadini, Associazioni ed Enti di tutela dell'ambiente, Fruitori delle zone naturali					
INDICATORI DELLE PERFORMANCE STRATEGICHE							
DESCRIZIONE	FORMULA	FONTE DATI	VALORI				
			BASELINE (consuntivo 2022)	TREND	CONSUNTIVO		
					2023	2024	2025
Qualità urbana in termini di fruibilità da parte dei cittadini del verde pubblico urbano	Mq superficie aree verdi	Comune	7.623.142	↑	7.651.085	n.d.	
Valorizzazione delle zone naturali	<u>Investimenti realizzati (euro)</u> Superficie di zona naturale (ettari)	Comune	242,50	↑	445,98	251,87	
Qualità degli spazi urbani	<u>Mq superficie aree verdi</u> Abitanti Comune di Ravenna	Comune	48,9	↑	49,12	n.d.	
Miglioramento della qualità dell'aria (sforamenti limiti PM 10/365gg)	Sforamenti limiti PM 10/365gg	ARPAE	37	↓	28	37	
Produzione di energia elettrica da fonti energetiche rinnovabili installati su edifici comunali	Kwh prodotti da impianti fotovoltaici	Comune	193.014	↑	186.899	n.d.	
Verde pubblico: tempi medi di risposta alle segnalazioni relative al verde pubblico	Tempi medi di risposta alle segnalazioni relative al verde pubblico (giorni)	Comune	27	↓	26	26	
Qualità delle acque marino costiere (Indice trofico TRIX)	Indice Trofico TRIX	ARPAE	4,6	↓	5,18	n.d.	

OBIETTIVO STRATEGICO 2.04 - Ravenna città rigenerata, abitabile, accogliente e sicura	PERIODO	
	INIZIO	FINE
	01/01/2022	31/12/2026
Elenco Obiettivi Operativi		Responsabile Obiettivi Operativi
2.04.01 - Rigenerazione urbana e valorizzazione del patrimonio monumentale		Luca Leonelli
2.04.02 - Valorizzazione e riqualificazione del territorio comunale		Gianluca Rizzo

2.04.03 - Sinergia fra cittadini e polizia locale					Andrea Giacomini		
2.04.04 - Accrescere il livello di sicurezza					Andrea Giacomini		
STAKEHOLDERS	Interni	Edilizia Pubblica, Servizio Progettazione e Gestione Urbanistica, Strade, corpo di Polizia locale					
	Esterni	Cittadini, professionisti, imprese, Gruppi di vicinato, Consigli Territoriali e altre forme di aggregazione, Associazioni di categoria, Istituti scolastici, Questura, Prefettura					
INDICATORI DELLE PERFORMANCE STRATEGICHE							
DESCRIZIONE	FORMULA	FONTE DATI	VALORI				
			BASELINE (consuntivo 2022)	TREND	CONSUNTIVO		
					2023	2024	2025
Valorizzazione del patrimonio monumentale	<u>Mq immobili mantenuti</u> Mq di immobili esistenti	Comune	3,00%	↑	4,82%	4,07%	
Efficientamento dei punti luce ai fini della riduzione dei consumi di energia elettrica dell'illuminazione pubblica	<u>Impianti illuminazione pubblica a LED</u> Impianti di illuminazione pubblica	Comune	69,00%	↑	70,00%	80,00%	
Consumi relativi alla pubblica illuminazione	Kwh consumati per illuminazione pubblica	Comune	8.981.822	↓	8.578.638	n.d.	
Consumo annuo di energia per illuminazione stradale per abitante	Kwh consumati per <u>illuminazione pubblica</u> Abitanti Comune di Ravenna	Comune	57,61	↓	8.578.638	n.d.	
Incidentalità strade comunali	<u>Incidenti totali rilevati dalla PL</u> Km strade comunali	Comune	1,03%	↓	0,76%	0,90%	
Incidenti stradali con esito mortale	Incidenti con esito mortale <u>rilevati dalla Polizia Locale</u> Incidenti totali rilevati dalla PL	Comune	0,90%	↓	0,10%	1,11%	
Aumento della sicurezza percepita dai cittadini che transitano o abitano nel centro storico	<u>Segnalazioni pervenute alla PL</u> Servizi svolti sul territorio	Comune	20,00%	↓	20,00%	20,00%	
Aumento della sicurezza percepita dai cittadini attraverso il sistema di video sorveglianza installato sul territorio	<u>Telecamere installate</u> Kmq superficie Comune di Ravenna	Comune	51,60	↑	52,00%	54,81%	
Capacità di risposta giornaliera alle richieste di intervento dei cittadini	Nunero medio delle segnalazioni giornaliere trattate	Comune	45	↑	53	53	

OBIETTIVO STRATEGICO 2.05 - Ravenna città internazionale, interconnessa e accessibile						PERIODO	
						INIZIO	FINE
						01/01/2022	31/12/2026
Elenco Obiettivi Operativi			Responsabile Obiettivi Operativi				
2.05.01 - Mobilità intelligente e infrastrutture a servizio dello sviluppo			Corrado Guerrini				
2.05.02 - Trasporto pubblico locale			Corrado Guerrini				
2.05.03 - Accessibilità e fruibilità			Gianluca Rizzo				
STAKEHOLDERS	Interni	Servizio Mobilità e Viabilità, Strade					
	Esterni	Associazioni di categoria dei Commercianti e Bagnini, Cittadini, Consigli Territoriali. FIAB, Scuole, AMR, METE, FIAB					
INDICATORI DELLE PERFORMANCE STRATEGICHE							
DESCRIZIONE	FORMULA	FONTE DATI	VALORI				
			BASELINE (consuntivo 2022)	TREND	CONSUNTIVO		
					2023	2024	2025
Favorire una mobilità sostenibile tramite punti di ricarica veicoli elettrici	Punti pubblici di ricarica veicoli elettrici	Comune	76	↑	79	79	
Autoveicoli a bassa immissioni circolanti nel Comune	Veicoli ibridi ed elettrici circolanti nel Comune	ACI	4.374	↑	5.993	n.d.	
Migliorare l'accessibilità ai servizi pubblici per ridurre impatto ambientale	% popolazione residente entro un raggio di 250 mt dalle fermate dei mezzi pubblici	Elaborazione da GIS	130.144	↑	130.065	130.278	
Ridurre l'inquinamento atmosferico da traffico in riferimento ai mezzi del trasporto pubblico con l'utilizzo di mezzi a basso impatto ambientale	Mezzi eco sostenibili Totale mezzi	Comune	0,00%	↑	0,00%	2,80%	
Offerta di mobilità del trasporto scolastico	Posti trasporto scolastico offerti * km di linee	Comune	1.681.149	↑	1.655.400	n.d.	
Qualità degli spazi pubblici in termini di mq di aree pedonali	Mq di aree pedonali	Comune	101.000	↑	101.000	110.679	
Rete ciclabile nella zona urbana ed extraurbana (comprese le piste ciclabili nel verde)	Km percorsi ciclabili	Comune	331,76	↑	338,58	n.d.	

Miglioramento delle infrastrutture ciclabili a favore di una mobilità sostenibile	<u>Mt rete ciclabile</u> Abitanti Comune di Ravenna	Comune	2,128		0,001707	n.d.	
Offerta di mobilità del trasporto pubblico	Posti trasporto pubblico urbano offerti * km di linee	AMR	218.226.554		170.772.589	n.d.	

INDIRIZZO STRATEGICO 3 - Salute, Benessere, Crescita e Innovazione

OBIETTIVO STRATEGICO 3.01 - Sviluppo economico sostenibile							PERIODO	
							INIZIO	FINE
							01/01/2022	31/12/2026
Elenco Obiettivi Operativi				Responsabile Obiettivi Operativi				
3.01.01 - Sviluppo delle imprese, artigianato e commercio				Alessandro Martinini				
3.01.02 - Sviluppo della portualità sostenibile				Alessandro Martinini				
3.01.03 - Agricoltura e agroalimentare				Alessandro Martinini				
3.01.04 - L'economia circolare				Stefano Ravaioli				
STAKEHOLDERS	Interni	Servizio Sportello Unico per le Attività produttive ed Economiche, Strade, Servizio Tutela Ambientale e Territorio						
	Esterni	Cittadini, Istituti scolastici, Imprese, Porto, Commercianti, Camera di Commercio						
INDICATORI DELLE PERFORMANCE STRATEGICHE								
DESCRIZIONE	FORMULA	FONTE DATI	VALORI					
			BASELINE (consuntivo 2022)	TREND	CONSUNTIVO			
					2023	2024	2025	
Migliorare la qualità ambientale incentivando la raccolta differenziata	Tonnellate di rifiuti differenziati raccolti Tonnellate totali rifiuti urbani	Hera	67,38%		76,00%	n.d.		
Quantità di rifiuti urbani prodotti per abitante equivalente	Kg totali rifiuti urbani Abitanti equivalenti (comprese le presenze turistiche)	Comune	371,27		360,73	n.d.		

Tasso di adesione ad organismi per la promozione del Centro Storico	Imprese aderenti alla promozione <u>del Centro Storico</u> Imprese totali del centro storico	Comune Comitato	15,00%	↑	11,00%	12,59%	
Movimentazione merci Porto di Ravenna	Tonnellate di merce transitata (in entrata e in uscita) dal Porto di Ravenna	Autorità Portuale	27.389.886	↑	25.503.131	n.d.	
Tasso di partecipazione ad iniziative di valorizzazione delle eccellenze del territorio	Partecipanti a iniziative di valorizzazione <u>eccellenze del territorio</u> Abitanti Comune di Ravenna	Comune Organizzatori	20,00%	↑	21,00%	22,15%	

OBIETTIVO STRATEGICO 3.02 - Turismo sostenibile							PERIODO	
							INIZIO	FINE
							01/01/2022	31/12/2026
Elenco Obiettivi Operativi				Responsabile Obiettivi Operativi				
3.02.01 - Turismo balneare				Maria Grazia Marini				
3.02.02 - Turismo della città d'arte				Maria Grazia Marini				
3.02.03 - Turismo naturalistico				Maria Grazia Marini				
3.02.04 - Turismo scolastico, sociale, grandi eventi, animazione e business				Maria Grazia Marini				
3.02.05 - Turismo e sport				Maria Grazia Marini				
3.02.06 - Accessibilità e fruibilità turistica				Maria Grazia Marini				
STAKEHOLDERS	Interni	Servizio Turismo, Servizio Tutela Ambientale e Territorio						
	Esterni	Cittadini, Scuole, Enti turistici, MAR, Biblioteche, Aereoporti della Romagna						
INDICATORI DELLE PERFORMANCE STRATEGICHE								
DESCRIZIONE	FORMULA	FONTE DATI	VALORI					
			BASELINE (consuntivo 2022)	TREND	CONSUNTIVO			
					2023	2024	2025	
Flussi turistici (presenze) nella città d'arte		ISTAT Regione ER	551.199	↑	610.319	n.d.		
Flussi turistici (presenze) nelle località balneari		ISTAT Regione ER	2.203.581	↑	2.254.934	n.d.		

Flussi turistici complessivi (presenze) nel Comune di Ravenna		ISTAT Regione ER	2.754.780	↑	2.865.253	n.d.	
Permanenza media nella città d'arte	Giorni di permanenza media nella città d'arte	ISTAT Regione ER	2,10	↑	2,20	n.d.	
Permanenza media nelle località balneari	Giorni di permanenza media nelle località balneari	ISTAT Regione ER	6,30	↑	6,30	n.d.	
Accessi al sito ufficiale di informazione turistica di Ravenna - Turismo scolastico	Pagine visitate sito del Turismo - sezione Turismo Scolastico	Comune	1.266	↑	3.627	n.d.	
Sostegno alle visite guidate ambientali	Visite guidate organizzate in ambito ambientale	Comune	68	↑	126	n.d.	
Azioni di supporto al turismo sportivo	Patrocini e Compartecipazioni	Comune	42	↑	45	n.d.	
Permanenza media complessiva nel Comune di Ravenna	Giorni di permanenza media complessiva nel Comune di Ravenna	ISTAT Regione ER		↑	4,5	n.d.	

OBIETTIVO STRATEGICO 3.03 - Innovazione del sistema produttivo e del lavoro			PERIODO	
			INIZIO	FINE
			01/01/2022	31/12/2026
Elenco Obiettivi Operativi		Responsabile Obiettivi Operativi		
3.03.01 - Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo		Alessandro Martinini		
3.03.02 - Politiche attive del lavoro e di rilancio dell'occupazione		Alessandro Martinini		
3.03.03 - Ravenna digitale		Maria Brandi		
3.03.04 - Formazione professionale e orientamento		Alessandro Martinini		
STAKEHOLDERS	Interni	Servizio Sportello Unico per le Attività produttive ed Economiche, U.O. Sistemi Informativi Territoriali e Informatici (SITI)		
	Esterni	Enti di formazione professionale, Giovani, Scuole, Imprese		

INDICATORI DELLE PERFORMANCE STRATEGICHE							
DESCRIZIONE	FORMULA	FONTE DATI	VALORI				
			BASELINE (consuntivo 2022)	TREND	CONSUNTIVO		
					2023	2024	2025
Accessibilità in banda ultra larga degli istituti scolastici	<u>Scuole collegate in banda ultra larga</u> Scuole totali	Comune	73,00%	↑	80,00%	83,00%	
Copertura WI-FI	Punti di accesso wi-fi pubblici	Comune	254	↑	300	320	
Formazione, prevenzione e sensibilizzazione sicurezza sul lavoro	<u>Partecipanti agli eventi</u> Eventi	Comune	0,00%	↑	240	61	
Indice di gradimento servizi online procedure SUAP	Punteggio ottenuto <u>gradimento servizi online SUAP</u> Punteggio massimo gradimento servizi online SUAP	Comune	0	↑	85,75%	questionario non somministrato	
Efficacia job days	Contratti di lavoro stipulati entro 3 <u>mesi</u> <u>con i partecipanti ai job days</u> Partecipanti ai job days	Comune	0	↑	3,00%	0,00%	

OBIETTIVO STRATEGICO 3.04 - Innovazione nel sistema pubblico per una PA digitale, aperta e progettuale		PERIODO	
		INIZIO	FINE
		01/01/2022	31/12/2026
Elenco Obiettivi Operativi		Responsabile Obiettivi Operativi	
3.04.01 - Semplificazione e digitalizzazione della PA		Maria Brandi	
3.04.02 - Sistema di gestione dei dati		Maria Brandi	
3.04.03 - Partecipazione e Comunicazione		Paolo Neri	
3.04.04 - Informazione ed educazione allo sviluppo sostenibile, all'Europa e al digitale		Paolo Neri	
3.04.05 - Politiche Europee, progettazione e gestione di risorse aggiuntive		Paolo Neri	
3.04.06 - Innovazione del lavoro nella PA		Maria Brandi	
3.04.07 - Cultura dell'etica, della legalità e della trasparenza		Paolo Neri	
3.04.08 - Polizia Locale 2030		Andrea Giacomini	

STAKEHOLDERS	Interni	Tutte le aree/servizi, Sindaco, Giunta, Dirigenti, Dipendenti					
	Esterni	Cittadini, professionisti, imprese, Partecipate, Enti collegati, Gruppi di vicinato, Consigli Territoriali e altre forme di aggregazione, Associazioni di categoria, Associazioni di volontariato (quali ad esempio Mistral, ANC ecc), Uffici in Italia di commissione e Parlamento Europei, Enti locali e pubblici della Romagna, Unibo (in particolare DBC), Associazioni civiche e terzo settore					
INDICATORI DELLE PERFORMANCE STRATEGICHE							
DESCRIZIONE	FORMULA	FONTE DATI	VALORI				
			BASELINE (consuntivo 2022)	TREND	CONSUNTIVO		
					2023	2024	2025
Capacità di organizzare iniziative in collaborazione con Enti territoriali	Iniziative realizzate con Enti territoriali	Comune	100	↑	70	70	
Digitalizzazione dei procedimenti dell'Ente	Processi digitalizzati nell'Ente	Comune	9	↑	11	20	
% implementazione progressiva della DMP		Comune	15,00%	↑	20,00%	25,00%	
Coinvolgimento della struttura comunale in elaborazione e gestione progettuale di rilevanza europea	Progetti di rilevanza europea realizzati	Comune	10	↑	9	15	
Grado di attuazione di forme di organizzazione del lavoro agile	<u>Dipendenti in lavoro agile</u> Totale posizioni di lavoro smartabili	Comune	20,00%	↑	22,00%	26,70%	
Grado di copertura delle attività formative dedicate al personale	Dipendenti che hanno iniziato <u>attività formativa</u> Totale dipendenti in servizio da formare	Comune	82,50%	↑	82,00%	86,00%	
Sicurezza e Salute sul luogo di lavoro	N. giornate/uomo di formazione interna ed esterna corsi sicurezza D.LGS 81/2008-(tot. ore corsi di formazione D.LGS 81 svolti/7,20 ore di giornata convenzionale)	Comune	0,39	↑	0,28	0,31	

Tasso di mobilità interna del personale non dirigenziale	Dipendenti che hanno cambiato <u>unità organizzativa</u> Dipendenti (non dirigenti) in servizio	Comune	1,91%	↑	2,20%	1,90%	
Incrementare le competenze digitali di base dei cittadini	Persone coinvolte in corsi di formazione sulle competenze digitali	Comune	0	↑	55	60	
Rilevanza delle informazioni veicolate in Amministrazione Trasparente	Accessi totali in <u>Amministrazione Trasparente</u> 365	Comune	60,81	↑	70,93	90,61	
Grado di trasparenza dell'Amministrazione	Rapporto tra punteggi associati alle attestazioni rilasciate dalla SIV	Comune	100%	↑	100%	100%	
Incidenza delle istanze di accesso civico o accesso agli atti evase nei tempi prescritti dalla legge	Istanze accesso civico generalizzato e ai sensi della L. 241/90 evase <u>entro i termini di legge</u> Istanze totali accesso civico generalizzato e ai sensi della L. 241/90 evase ricevute nell'anno	Comune	94,00%	↑	93,69%	90,91%	
Digitalizzazione dei procedimenti della Polizia Locale	<u>Procedimenti digitalizzati</u> Procedimenti trattati	Comune	15,79%	↑	21,05%	21,05%	
Minimizzazione dell'impatto ambientale mediante adeguamento progressivo del parco auto eco sostenibile della Polizia Locale	<u>Veicoli eco sostenibili della PL</u> Veicoli totali in dotazione alla PL	Comune	22,62%	↑	22,62%	26,83%	

INDIRIZZO STRATEGICO 4 - Salute, Benessere, Infanzia, Istruzione e Giovani

OBIETTIVO STRATEGICO 4.01 - Servizi per l'infanzia 0-6: il futuro è adesso						PERIODO		
						INIZIO	FINE	
						01/01/2022	31/12/2026	
Elenco Obiettivi Operativi				Responsabile Obiettivi Operativi				
4.01.01 - Consolidamento e potenziamento del sistema integrato da 0 a 6 anni come sistema di servizi diffuso, accessibile, di qualità				Laura Rossi				
4.01.02 - Le persone al centro: qualificazione, formazione e inclusione nei servizi 0-6				Laura Rossi				
4.01.03 - Sicurezza, riqualificazione ed efficientamento energetico del patrimonio scolastico - Servizi 0-6				Luca Leonelli				
STAKEHOLDERS	Interni	Servizio Nidi di infanzia, Servizio Scuola dell'infanzia, Servizi Generali dell'Istruzione e Giovani, Edilizia Pubblica, Edilizia Scolastica, Servizi sociali, Servizio Mobilità e Viabilità, SITi.						
	Esterni	Gestori di servizi educativi, Gestori di scuole dell'infanzia, Organizzazioni Sindacali, cittadini (famiglie genitori) Istituti Comprensivi, gestori dei servizi scolastici (ristorazione, appoggio educativo e pre post scuola), gestore della software house, AUSL, UST, Regione, Provincia, CRHeS.						
INDICATORI DELLE PERFORMANCE STRATEGICHE								
DESCRIZIONE	FORMULA	FONTE DATI	VALORI					
			BASELINE (consuntivo 2022)	TREND	CONSUNTIVO			
					2023	2024	2025	
Grado di copertura del servizio Asilo Nido	$\frac{\text{Domande accolte nuovi iscritti nidi infanzia}}{\text{Domande pervenute nuovi iscritti nidi infanzia}}$	Comune	77,84%	↑	68,93%	66,59%		
Grado di copertura del servizio Scuole dell'Infanzia	$\frac{\text{Domande accolte nuovi iscritti scuole infanzia}}{\text{Domande pervenute nuovi iscritti scuole infanzia}}$	Comune	93,79%	↑	84,97%	90,46%		
Più bambini al nido, bambini frequentanti i servizi 0-3 - Indice di presa in carico	$\frac{\text{Bambini iscritti nidi infanzia}}{\text{Popolazione in età 0-3}}$	Rapporto informativo sull'offerta educativa 0-6 in Emilia Romagna - (SPIER)	37,80%	↑	41,00%	44,10%		
Rapporto fra posti disponibili 0-3 e popolazione - indice di copertura posti	$\frac{\text{Posti disponibili nidi infanzia}}{\text{Popolazione in età 0-3}}$	Rapporto informativo sull'offerta educativa 0-6 in Emilia Romagna - (SPIER)	45,10%	↑	46,60%	48,10%		

Bambini che hanno usufruito della scuola dell'infanzia 3-6 sul totale dei bambini residenti - indice di presa in carico (dato provinciale riguardante scuole statali e non statali)	Bambini iscritti alle scuole dell'Infanzia 3-6 Popolazione in età 3-6	Rapporto informativo sull'offerta educativa 0-6 in Emilia Romagna - (SPIER)	94,30%	↑	95,10%	95,70%	
Incrementare e migliorare gli immobili scolastici 0-6 anni del territorio	Mq immobili scolastici nuovi Mq immobili scolastici esistenti	Comune	1,46%	↑	0,00%	1,08%	

OBIETTIVO STRATEGICO 4.02 - La scuola: una risorsa da valorizzare							PERIODO	
							INIZIO	FINE
							01/01/2022	31/12/2026
Elenco Obiettivi Operativi				Responsabile Obiettivi Operativi				
4.02.01 - Le previsioni dell'andamento demografico e le sfide per l'organizzazione della rete scolastica				Massimiliano Morelli				
4.02.02 - Sicurezza, riqualificazione ed efficientamento energetico del patrimonio scolastico				Luca Leonelli				
4.02.03 - L'inclusioni scolastica degli alunni con bisogni speciali nella fascia d'età 0-18 anni				Massimiliano Morelli				
4.02.04 - I servizi a supporto del diritto allo studio: verso un modello di gestione sostenibile e di qualità				Massimiliano Morelli				
4.02.05 - Azioni per l'arricchimento dell'offerta formativa				Laura Rossi				
4.02.06 - Il tempo extrascolastico: una scuola aperta e inclusiva				Massimiliano Morelli				
STAKEHOLDERS	Interni	Servizio Diritto allo Studio, Edilizia Pubblica, Qualificazione Pedagogica						
	Esterni	Istituti comprensivi, Scuole secondarie di secondo grado, gestori dei centri estivi, Università di Bologna, cittadini (famiglie, genitori) associazioni di famiglie, organizzazioni sindacali						
INDICATORI DELLE PERFORMANCE STRATEGICHE								
DESCRIZIONE	FORMULA	FONTE DATI	VALORI					
			BASELINE (consuntivo 2022)	TREND	CONSUNTIVO			
					2023	2024	2025	
Efficientamento delle strutture scolastiche	Mq immobili ristrutturati o riqualificati	Comune	3.706,61	↑	3.531,00	3.193,13		
Equa distribuzione delle scuole statali del primo ciclo nelle zone del forese	Scuole primarie statali attive <u>nelle zone del forese</u> Frazioni	Comune Ufficio Scolastico di ambito territoriale	0,31	↑	0,31	0,31		
Incremento della qualità del servizio di inclusione scolastica per bambini/e e ragazzi/e con disabilità	<u>Sopralluoghi nelle scuole statali</u> Osservazioni nelle scuole statali effettuati dal coordinamento pedagogico	Comune	n.d.	↑	n.d.	100,00%		

Equità del sistema tariffario dei servizi integrativi scolastici (mensa scolastica, pre-post scuola, trasporto scolastico)	<u>Utenti con esenzioni-fasce ISEE</u> Utenti complessivi	Comune	75,78%	↑	77,11%	76,77%	
Capillarità dei servizi di pre e post scuola nelle scuole dell'infanzia comunali e statali e nelle scuole primarie statali a supporto dei bisogni di conciliazione vita-lavoro delle famiglie	Scuole ove è attivato <u>almeno un turno pre-post</u> Scuole totali	Comune	74,19%	↑	74,19	78,34	
Proposte formative del territorio per personale educativo, scolastico e pedagogico	Proposte formative	Comune	40	↑	55	46	
	Partecipanti		1.564		2.482	2.413	

OBIETTIVO STRATEGICO 4.03 - I giovani: una risorsa per il futuro							PERIODO	
							INIZIO	FINE
							01/01/2022	31/12/2026
Elenco Obiettivi Operativi					Responsabile Obiettivi Operativi			
4.03.01 - Valorizzare la rete dei centri giovanili					Laura Rossi			
4.03.02 - Promozione dell'agio e del benessere delle giovani generazioni					Laura Rossi			
4.03.03 - I giovani: competenze e lavoro					Laura Rossi			
4.03.04 - Partecipazione dei giovani e progetti di cittadinanza attiva					Laura Rossi			
STAKEHOLDERS	Interni	Politiche giovanili, Servizio Università						
	Esterni	Giovani, Università, centri giovanili, associazioni di volontariato, culturali, sportive, Associazioni di categoria, Agenzia regionale per il Lavoro						
INDICATORI DELLE PERFORMANCE STRATEGICHE								
DESCRIZIONE	FORMULA	FONTE DATI	VALORI					
			BASELINE (consuntivo 2022)	TREND	CONSUNTIVO			
					2023	2024	2025	
Grado di copertura dei posti nei centri giovanili di aggregazione	Ragazzi/e frequentanti centri giovanili Posti disponibili nel centri giovanili	Comune	58,00%	↑	53,00%	65,00%		
Laboratori realizzati presso i centri giovanili		Comune	22	↑	27	29		
Progetti realizzati negli Istituti scolastici in ambito di promozione dell’agio giovanile		Comune	4	↑	4	6		

Ragazzi/ragazze che partecipano a Job Days		Comune	200	↑	160	210	
Grado di attrattività dei progetti di servizio civile	<u>Domande pervenute servizio civile</u> Posti disponibili servizio civile	Comune	1,60	↑	3,30	3,50	
Percentuale NEET su popolazione giovanile	<u>Giovani NEET</u> Popolazione giovanile	BES Provincia di Ravenna	14,40%	↓	8,80%	n.d.	

OBIETTIVO STRATEGICO 4.04 - Alta formazione universitaria						PERIODO	
						INIZIO	FINE
						01/01/2022	31/12/2026
Elenco Obiettivi Operativi			Responsabile Obiettivi Operativi				
4.04.01 - Accademia di Belle Arti e Istituto Musicale Verdi			Massimiliano Morelli				
4.04.02 - Università e campus a Ravenna			Massimiliano Morelli				
STAKEHOLDERS	Interni	Fondazione Flaminia, Ravenna Holding, Servizio Edilizia Pubblica					
	Esterni	Istituti superiori di Il grado, Università, Istituti di Alta Formazione Artistica e Musicale, Studenti, Camera di Commercio, Azienda Usl della Romagna					
INDICATORI DELLE PERFORMANCE STRATEGICHE							
DESCRIZIONE	FORMULA	FONTE DATI	VALORI				
			BASELINE (consuntivo 2022)	TREND	CONSUNTIVO		
					2023	2024	2025
Potenziamento dell'attrattività delle Istituzioni di Alta Formazione Arstitica e Musicale della città di Ravenna	Iscritti alle Istituzioni	Istituzioni AFAM	244	↑	259	290	
Potenziamento di posti alloggio per studenti fuori sede universitari e delle Istituzioni AFAM (% incidenza posti alloggio sul totale richieste)	<u>Posti alloggi disponibili sul territorio</u> Richieste totali posti alloggio	Fondazione Flaminia	65,24%	↑	61,39%	88,96%	

INDIRIZZO STRATEGICO 5 - Salute, Benessere e Cultura

OBIETTIVO STRATEGICO 5.01 - La cultura come bene comune necessario							PERIODO	
							INIZIO	FINE
							01/01/2022	31/12/2026
Elenco Obiettivi Operativi					Responsabile Obiettivi Operativi			
5.01.01 -Ravenna città Dantesca					Roberto Cantagalli			
5.01.02 - Ravenna paleocristiana e bizantina					Roberto Cantagalli			
5.01.03 -Policentrismo culturale					Roberto Cantagalli			
STAKEHOLDERS	Interni	Servizio Politiche Culturali, Museo d'arte della città di Ravenna, Servizio Turismo						
	Esterni	Direzione Musei, Provincia, Diocesi, Fondazione Ravenna Antica, fondazioni culturali, associazioni e imprese creative in ambito culturale.						
INDICATORI DELLE PERFORMANCE STRATEGICHE								
DESCRIZIONE	FORMULA	FONTE DATI	VALORI					
			BASELINE (consuntivo 2022)	TREND	CONSUNTIVO			
					2023	2024	2025	
Ravenna città Dantesca - Attrattività dell’area Dantesca	<u>Visitatori complesso dantesco</u> Visitatori complessivi attrattori culturali (area dantesca, monumenti UNESCO, Domus tappeti di pietra, Parco archeologico di Classe, Classis, Museo Nazionale, TAMO, MAR).	Comune Fondazione Ravenna Antica, Diocesi, Direzione Regionale Musei	31,74%	↑	30,22%	n.d.		
Ravenna città Dantesca - Attrattività Museo Dante	<u>Visitatori Museo Dante</u> Visitatori Tomba di Dante	Comune Fondazione Ravenna Antica	6,12%	↑	7,46%	n.d.		
Ravenna Paleocristiana e bizantina - Attrattività del capitale storico culturale	<u>Presenze turistiche città d’arte</u> Presenze turistiche complessive	Servizio Statistica regionale	20,01%	↑	21,70%	n.d.		
Policentrismo culturale - Capacità di sostenere la creatività culturale locale	Risorse destinate a sostenere la progettualità degli attori della scena culturale locale (contributi a convenzionati, compartecipati, tarsferimenti alle fondazioni Ravenna Manifestazioni <u>e Ravennantica e gestione Rasi</u>) Risorse complessive dell’ente destinate alla spesa corrente	Comune	1,90%	↑	2,17%	n.d.		

OBIETTIVO STRATEGICO 5.02 - Le Istituzioni a presidio del welfare culturale							PERIODO	
							INIZIO	FINE
							01/01/2022	31/12/2026
Elenco Obiettivi Operativi					Responsabile Obiettivi Operativi			
5.02.01 - La Biblioteca Classense: un'eccellenza a livello nazionale					Silvia Masi			
5.02.02 - Museo d'Arte della città: luogo di mediazione dell'arte e della cultura					Roberto Cantagalli			
STAKEHOLDERS	Interni	Istituzione Biblioteca Classense, Servizio Politiche Culturali, Museo d'arte della città di Ravenna						
	Esterni	Direzione Musei, Provincia, Diocesi, Fondazione Ravenna Antica, fondazioni culturali, associazioni e imprese creative in ambito culturale.						
INDICATORI DELLE PERFORMANCE STRATEGICHE								
DESCRIZIONE	FORMULA	FONTE DATI	VALORI					
			BASELINE (consuntivo 2022)	TREND	CONSUNTIVO			
					2023	2024	2025	
Valorizzazione della fruizione degli utenti della Biblioteca	<u>Utenti biblioteca</u> Abitanti Comune di Ravenna	Gestionale Sebina NEXT	7,02%	↑	7,20%	7,28%		
Accessibilità digitale volume di beni culturali digitalizzati le cui riproduzioni digitali sono fruibili online attraverso tecnologie digitali	<u>Unità documentarie digitalizzate</u> Unità documentarie totali Classense	Base Dati SIBIB	15,60%	↑	16,79%	16,79%		
Incremento del patrimonio bibliotecario	<u>Unità documentarie totali</u> Abitanti Comune di Ravenna	Base Dati SIBIB	5,71%	↑	5,78%	5,78%		
Museo d'arte della città: luogo di mediazione dell'arte e della cultura - Attrattività dell’offerta culturale del Museo d’arte della città	<u>Visitatori MAR</u> Visitatori complessivi dell’offerta museale locale (Museo archeologico Nazionale, MAR, Classis, Museo Arcivescovile, Museo Dante, TAMO)	Comune Fondazione Ravenna Antica, Diocesi, Direzione Regionale Musei	9,94%	↑	11,98%	n.d.		

OBIETTIVO STRATEGICO 5.03 - Imprese culturali e creative						PERIODO		
						INIZIO	FINE	
						01/01/2022	31/12/2026	
Elenco Obiettivi Operativi						Responsabile Obiettivi Operativi		
5.03.01 -Giovani e imprese culturali e creative						Roberto Cantagalli		
STAKEHOLDERS	Interni	Servizio Politiche Culturali						
	Esterni	Fondazione Ravenna Antica, Ravenna Manifestazioni, Ravenna teatro, fondazioni culturali, associazioni e imprese creative in ambito culturale.						
INDICATORI DELLE PERFORMANCE STRATEGICHE								
DESCRIZIONE	FORMULA	FONTE DATI	VALORI					
			BASELINE (consuntivo 2022)	TREND	CONSUNTIVO			
					2023	2024	2025	
Capacità generativa dell’investimento comunale sulla creatività culturale	Spesa complessiva di imprese e associazioni culturali <u>(comprese Fondazioni)</u> Trasferimenti comunali	Comune di Ravenna	380%		463%	n.d.		

Inoltre, a partire da quest'anno, oltre agli indicatori di strategia sopra riportati, si sono considerati anche gli indicatori di Benessere equo e sostenibile (Bes) comunali rinvenibili dal sito della Provincia di Ravenna a link: https://public.tableau.com/app/profile/provincia.di.ravenna/viz/Sistema_Statistico-Integrato_Territorio_Ravennate_AnalisiperComuneSerieStorica/Dashboard1 riportati in formato tabellare per una più agevole lettura.

L'ufficio statistica della provincia di Ravenna ha infatti svolto un'analisi di alcuni indicatori BES provinciali i cui dati sono stati scorporati per singoli Comuni della provincia e messi a confronto con quelli della Provincia, della Regione Emilia Romagna e dell'Italia. I risultati dell'indagine permettono in questo modo di verificare il posizionamento del Comune di Ravenna rispetto le altre realtà territoriali analizzate.

I BES, disaggregati a livello comunale, sono uno strumento importante perché permette di avere una visione chiara a 360° del proprio territorio e della propria comunità in termini di benessere equo e sostenibile, vale a dire, in diversi domini e aree organiche dalla salute all'ambiente, dalla sicurezza al benessere economico, dalla politica all'educazione e istruzione. Il BES, infatti, misurando un'ampia gamma di fattori influenti la qualità della vita di un territorio, permette di dare un punto di vista esterno e oggettivo che possa aiutare la cittadinanza, gli imprenditori, i politici a comprendere punti di forza e di debolezza. Uno strumento d'informazione e di programmazione che aiuta ad agire sul territorio.

Gli indicatori di BES per i quali sono disponibili i dati disaggregati per comune riguardano le dimensioni della Salute, Benessere economico, Relazioni sociali, Politica e istituzioni, Sicurezza, Paesaggio e patrimonio culturale, Ambiente, Innovazione, ricerca e creatività, Qualità dei servizi.

INDICATORI DI BES (Benessere Equo Sostenibile) - Fonte: ISTAT - Elaborazione: Servizio Statistica- PROVINCIA DI RAVENNA

Dimensione: SALUTE

DESCRIZIONE	FORMULA	VALORI											
		2021				2022				2023			
		Comune	Provincia	Regione	Italia	Comune	Provincia	Regione	Italia	Comune	Provincia	Regione	Italia
Tasso standardizzato di mortalità - <i>ogni 10.000 abitanti</i>	Aggiustamento del tasso di mortalità che permette di confrontare popolazioni che hanno distribuzioni per età tra loro diverse	86,5	85,3	86,0	89,9	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Tasso standardizzato di mortalità (65 anni e +) - <i>ogni 10.000 abitanti</i>	Tasso di mortalità standardizzato con la popolazione al censimento 2018 all'interno della fascia di età 65 anni e più	438,8	430,8	437,3	447,0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

Dimensione: BENESSERE ECONOMICO

DESCRIZIONE	FORMULA	VALORI											
		2021				2022				2023			
		Comune	Provincia	Regione	Italia	Comune	Provincia	Regione	Italia	Comune	Provincia	Regione	Italia
Reddito imponibile medio per contribuente	ammontare del reddito imponibile (<u>reddito complessivo - deduzioni</u>) numero contribuenti (persone fisiche totali)	21.980,70	21.229,30	22.730,70	20.745,00	22.890,80	22.117,60	23.712,80	21.751,60	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Tasso di turisticità:	Giorni di permanenza nella struttura ricettiva per abitante: <u>presenze</u> popolazione	14,1	14,1	7,0	4,9	16,7	16,5	8,6	7,0	17,4	16,5	8,8	7,6

Dimensione: RELAZIONI SOCIALI

DESCRIZIONE	FORMULA	VALORI											
		2021				2022				2023			
		Comune	Provincia	Regione	Italia	Comune	Provincia	Regione	Italia	Comune	Provincia	Regione	Italia
Diffusione delle istituzioni no profit - <i>ogni 10.000 abitanti</i>	Quota di istituzioni no profit ogni 10.000 abitanti	68,7	66,9	61,8	61,0	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

Dimensione: POLITICA E ISTITUZIONI

DESCRIZIONE	FORMULA	VALORI											
		2021				2022				2023			
		Comune	Provincia	Regione	Italia	Comune	Provincia	Regione	Italia	Comune	Provincia	Regione	Italia
Amministratori donne a livello comunale	% di donne sul totale degli amministratori di origine elettiva	31,0	41,8	38,7	33,7	31,0	40,8	39,0	34,1	31,0	39,8	38,9	34,2
Amministratori giovani (<40 anni) a livello comunale	% di giovani di età inferiore a 40 anni sul totale degli amministratori comunali di origine elettiva	33,3	30,6	29,1	25,9	23,8	30,3	27,5	25,9	23,8	29,6	26,0	24,4
Incidenza spese rigide su entrate correnti	<u>complesso di ripiano disavanzo personale e debito su entrate corrente</u>	23,5%	36,0%	27,7%	24,5%	25,0%	28,6%	24,0%	22,6%	23,5%	21,6%	n.d.	n.d.
Capacità di riscossione - per un euro di entrata	ammontare delle riscossioni <u>in c/competenza</u> entrate accertate	0,6	0,7	0,8	0,6	0,5	0,8	0,8	0,7	0,6	0,8	n.d.	n.d.

Dimensione: SICUREZZA

DESCRIZIONE	FORMULA	VALORI											
		2021				2022				2023			
		Comune	Provincia	Regione	Italia	Comune	Provincia	Regione	Italia	Comune	Provincia	Regione	Italia
Indice di lesività per incidenti stradali (feriti per 100 incidenti stradali)	<u>feriti per incidente stradale x 100</u> incidenti accaduti nell'anno	132,3%	130,8%	128,8%	134,8%	129,8%	129,4%	130,0%	134,7%	127,2%	130,5%	129,8%	134,9%
Indice di lesività degli incidenti stradali (ferito per 100 incidenti stradali) specifico dell'ambito di circolazione extraurbana (escluse autostrade)	feriti a seguito di incidenti stradali avvuti su strade statali, regionali, provinciali, comunali extraurbane <u>(escluso autostrade) x 100</u> incidenti accaduti nell'anno sulle stesse strade	139,8%	141,9%	138,6%	150,1%	142,0%	141,0%	139,8%	151,2%	145,0%	143,9%	140,0%	/ 151,9%
Tasso di feriti in incidenti stradali - <i>ogni 1.000 abitanti</i>		5,6	5,0	4,4	3,5	6,7	5,7	4,9	3,8	6,2	5,5	4,9	3,8

Dimensione: PAESAGGIO E PATRIMONIO CULTURALE

DESCRIZIONE	FORMULA	VALORI											
		2021				2022				2023			
		Comune	Provincia	Regione	Italia	Comune	Provincia	Regione	Italia	Comune	Provincia	Regione	Italia
Densità e rilevanza del patrimonio museale (anche a cielo aperto)	Numero di strutture espositive permanenti per 100 kmq (musei, aree archeologiche e monumenti aperti al pubblico), ponderato per il numero di visitatori	12,6	4,9	1,2	1,4	11,5	4,4	1,2	1,5	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Presenza di biblioteche - <i>ogni 100.000 abitanti</i>		32	28	24	21	31	27	24	22	33,3	28,1	23,5	22,4
Diffusione delle aziende agrituristiche - <i>ogni 100 kmq</i>		5,4	7,6	5,6	8,4	5,2	7,1	5,4	8,6	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

Dimensione: AMBIENTE

DESCRIZIONE	FORMULA	VALORI											
		2021				2022				2023			
		Comune	Provincia	Regione	Italia	Comune	Provincia	Regione	Italia	Comune	Provincia	Regione	Italia
Superamento limiti inquinamento aria PM2,5	Fonte ARPAE Emilia Romagna (dati relativi alle stazioni). Valore più elevato della concentrazione media annua di PM2,5 nei comuni capoluogo di provincia rilevato tra tutte le centraline fisse per il monitoraggio della qualità dell'aria (valore limite per la protezione della salute umana 10µg/m3). Per i valori regionali e Italia si indica il numero di comuni capoluogo con valore superiore al limite definito	15	15	9	83	16	16	9	83	14	n.d.	n.d.	n.d.
Superamento limiti inquinamento aria NO2	Fonte ARPAE Emilia Romagna (dati relativi alle stazioni). Valore più elevato della concentrazione media annua di NO2 nei comuni capoluogo di provincia rilevato tra tutte le centraline fisse per il monitoraggio della qualità dell'aria (valore limite per la protezione della salute umana 40µg/m3). Per i valori regionali e Italia si indica il numero di comuni capoluogo con valore superiore al limite definito	22	22	43	10	23	23	39	9	22,0	n.d.	n.d.	n.d.

Dimensione: INNOVAZIONE, RICERCA E CREATIVITÀ

DESCRIZIONE	FORMULA	VALORI											
		2021				2022				2023			
		Comune	Provincia	Regione	Italia	Comune	Provincia	Regione	Italia	Comune	Provincia	Regione	Italia
Specializzazione produttiva in settori ad alta densità di conoscenze	imprese con attività principale nei settori manifatturieri ad alta tecnologia e nei servizi ad alta intensità di conoscenze totale delle imprese (esclusa PA)	34,10%	30,90%	32,80%	33,70%	34,7	31,6	33,5	34,5	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Imprese nel settore culturale e creativo	<u>imprese culturali e creative</u> totale delle imprese	4,3%	3,9%	4,5%	4,5%	4,3	3,9	4,6	4,5	4,5	4,1	4,8	4,7

Dimensione: QUALITÀ DEI SERVIZI

DESCRIZIONE	FORMULA	VALORI											
		2021				2022				2023			
		Comune	Provincia	Regione	Italia	Comune	Provincia	Regione	Italia	Comune	Provincia	Regione	Italia
Bambini 0-2 anni che usufruiscono di servizi per l'infanzia	bambini che usufruiscono di asili nido, micronidi o di servizi integrativi e innovativi per l'infanzia totale dei bambini 0-2	n.d.	31,60%	30,90%	15,20%	n.d.	34,1	32,2	16,8	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Raccolta differenziata di rifiuti urbani	<u>rifiuti urbani oggetto di raccolta differenziata</u> totale dei rifiuti raccolti	60,5%	62,1%	72,2%	64,0%	67,4%	70,5%	74,0%	65,2%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

2.2 Sottosezione: LA PERFORMANCE

La pianificazione della performance rappresenta la capacità dell'organizzazione di contribuire alla creazione di Valore Pubblico attraverso la qualità dei servizi erogati (efficacia) e l'ottimizzazione delle risorse disponibili (efficienza) nella prospettiva integrata di obiettivi strategici e di obiettivi e azioni gestionali a supporto o abilitanti le strategie, in un'ottica di breve e medio periodo.

In questa sezione sono riportati gli obiettivi del Piano della performance, definiti con un processo partecipato che ha coinvolto la dirigenza dell'ente, tenendo conto degli indirizzi dell'organo esecutivo in merito alle risorse necessarie al loro raggiungimento.

Il Piano della performance è stato redatto sulla base dei seguenti documenti: Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025/2027; Bilancio di Previsione 2025/2027, e Piano Esecutivo di Gestione parte finanziaria 2025 – 2027.

Nel Documento Unico di Programmazione ad ogni obiettivo strategico sono associati e declinati in obiettivi operativi sviluppati poi in obiettivi di progetto ed obiettivi di struttura. Gli obiettivi di progetto e di struttura sono il risultato di un processo iterativo e partecipato che coinvolge la Giunta e la Dirigenza dell'ente. A livello politico spetta orientare e guidare la gestione, grazie alla definizione degli indirizzi da parte degli organi politici, mentre ai responsabili dei servizi compete la gestione e il raggiungimento dei risultati.

Nella definizione degli obiettivi va garantito che essi siano:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) confrontabili, ove possibile, con standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché con valori di riferimento desumibili da comparazioni con amministrazioni analoghe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, agli anni precedenti;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Per quanto riguarda le risorse economiche disponibili per il perseguimento degli obiettivi e per la realizzazione dei relativi interventi, si deve far riferimento al Piano Esecutivo di Gestione approvato con atto di Giunta Comunale n. 672 del 30/12/2024.

Per ogni obiettivo il risultato atteso è rappresentato da indicatori definiti a preventivo e poi rendicontati a fine anno in modo da misurare i risultati effettivamente conseguiti.

Il Piano della performance contiene per ognuno dei 53 Centri di Responsabilità, previsti nella struttura organizzativa dell'Ente, le Schede degli obiettivi nelle quali sono indicati:

1. il Centro di Responsabilità, il Dirigente Responsabile e/o il responsabile tecnico;
2. descrizione dell'obiettivo da conseguire;
3. i risultati previsti nel triennio e nell'anno;
4. gli indicatori di risultato e relativi target attesi;
5. le risorse umane coinvolte negli obiettivi con l'indicazione della percentuale di impegno.

Nella programmazione degli obiettivi si è tenuto conto delle caratteristiche richieste dalle dimensioni di programmazione previste dalle linee guida PIAO, declinabili come segue:

OBIETTIVI	FINALITÀ
SEMPLIFICAZIONE	Favorire l'innovazione dei processi tramite il sistema di gestione documentale, di metodologie e strumenti digitali, riduzione degli aspetti burocratici, dei passaggi interni alla strutturazione organizzativa Aggiornamento dei regolamenti interni
DIGITALIZZAZIONE	Favorire la diffusione di dati utili per programmazione e gestione Digitalizzazione dei processi tramite piattaforme tecnologiche Creazione e implementazione di servizi digitali
EFFICIENZA	Valutata in relazione alla tempistica di completamento delle procedure
QUALITÀ DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI	Miglioramento dei procedimenti e dei servizi anche tramite l'istituto della partecipazione in termini di servizi erogati e degli interventi correlati alla qualità e quantità delle risorse disponibili
ACCESSIBILITÀ DIGITALE	Migliorare l'accessibilità digitale, sia verso gli utenti interni che quelli esterni, imprese e cittadini, ampliando la capacità dei sistemi informatici di erogare servizi e fornire informazioni fruibili a tutti gli utenti, in modo inclusivo, anche per coloro che necessitano di configurazioni particolari e con attenzione ai cittadini ultra65
ACCESSIBILITÀ FISICA	Migliorare l'accessibilità negli spazi fisici tramite interventi di riqualificazione dell'esistente e realizzazione di nuovi interventi
FAVORIRE LA PARI OPPORTUNITÀ E L'EQUILIBRIO DI GENERE	Realizzare una formazione continua in ambito di cultura della parità Realizzare azioni per favorire il benessere e la qualità della vita organizzativa

Il 13 gennaio 2024 è entrato in vigore il D.lgs. n. 222/2023 in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227. La normativa ha l'obiettivo di garantire l'accessibilità alle pubbliche amministrazioni da parte delle persone con disabilità e l'uniformità della tutela dei lavoratori con disabilità presso le pubbliche amministrazioni al fine della loro piena inclusione. Tra gli obblighi previsti per le pubbliche amministrazioni vi è l'individuazione tra il personale in servizio, di un dirigente amministrativo o altro dipendente con esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità potendo essere assolve dette funzioni anche dal responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro di cui all'art. 39 ter co. 1 del D.lgs. n. 165/2001.

In merito a tale figura il Comune di Ravenna aveva già con atto del Sindaco PG 269151 del 29/12/2021 individuato nel dirigente Capo Servizio Sociale Associato dei Comuni di Ravenna, Cervia e Russi, nonché dirigente ad interim, di riferimento dell'U.O. Partecipazione, Volontariato e Politiche di Genere e dell'U.O Politiche per l'Immigrazione e cittadinanza, il responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità ai sensi di quanto disposto dall'art. 39 ter del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Il Decreto, inoltre, apporta modifiche al D.lgs. n. 150/2009, per includere gli obiettivi di inclusione sociale e accessibilità per persone con disabilità nella Valutazione della *performance* individuale e organizzativa.

Il nostro PIAO ha obiettivi classificati con la categoria ACCESSIBILITÀ DIGITALE E ACCESSIBILITÀ FISICA in base alle finalità sopra riportate. Partendo da questi obiettivi, in prima applicazione, si è valutato di individuarne alcuni che rispondessero al dettato normativo e prevedessero l'effettiva inclusione sociale e la possibilità di accesso alle persone con disabilità in linea con la normativa.

Per l'accessibilità fisica la scelta degli obiettivi è ricaduta su quelli che erano stati individuati come sensibili nel Piano dell'Accessibilità Urbana (PAU) e nel Piano per l'Eliminazione delle Barriere Architettoniche (PEBA) per gli edifici pubblici e il Piano di accessibilità urbana e della circolazione urbana (PCU) di cui il nostro ente si è dotato. Questi due documenti sono stati infatti redatti con l'obiettivo di garantire agli spazi urbani e agli edifici pubblici il maggior grado di mobilità, in autonomia e confort, di persone con esigenze specifiche e tenendo conto dell'attività di partecipazione, con l'utenza interessata, cioè la cittadinanza e le associazioni che rappresentano le persone con disabilità, coinvolta in prima persona in un momento importante di confronto tra le amministrazioni e i progettisti. Le associazioni hanno avuto un ruolo importante, per esempio, per la segnalazione di criticità vissute nel quotidiano e per suggerimenti e indicazioni sull'adozione di alcune soluzioni progettuali. Hanno preso parte associazioni rappresentative dei portatori di interesse del territorio comunale con la partecipazione di assessori, dirigenti, tecnici incaricati, e del CERPA – CRIBA per la Regione Emilia Romagna. Le richieste e i suggerimenti sono state prese in considerazione per la redazione dei documenti.

Obiettivo di progetto PIAO OP22.3.04.04.06	PROMUOVERE L'EDUCAZIONE E LA COMPETENZA DIGITALE PER TUTTE E PER TUTTI E FAVORIRE L'ACCESSIBILITÀ DIGITALE DEI SERVIZI DELL'ENTE CON PARTICOLARE ATTENZIONE AI CITTADINI ULTRASESSANTACINQUENNI E AI CITTADINI CON DISABILITÀ
Centro di responsabilità	01013 - U.O. Organizzazione, Qualità e Formazione
Riferimento al D.lgs. n. 222/2023	ACCESSIBILITÀ DIGITALE
Azioni da intraprendere	Realizzare giornate formative sull'apprendimento collettivo e trasformazione digitale, con la finalità di aumentare le competenze digitali, le soft skills per superare le resistenze al cambiamento.
Risultati previsti nel triennio	Nel triennio ridurre il divario digitale della popolazione in particolare dei cittadini stranieri, degli ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità.
Indicatori	Incontri formativi organizzati per competenze digitali Cittadini frequentanti corsi di formazione
Tempi di attuazione	2024-2026

Obiettivo PIAO OP22.3.04.06.02	LA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE PER GARANTIRE LA QUALITÀ DEI SERVIZI
Centro di responsabilità	01013 - U.O. Organizzazione, Qualità e Formazione
Riferimento al D.lgs. n. 222/2023	ACCESSIBILITÀ DIGITALE
Azioni da intraprendere	Avviare un percorso formativo che coinvolga il personale amministrativo/tecnico dell'ente, i dirigenti e il personale dell'ICT per aumentare la conoscenza e la consapevolezza in tema di accessibilità digitale, nonché individuare ed acquistare le tecnologie assistive e i software necessari, con relativa formazione, per i dipendenti con disabilità.
Indicatore di efficacia	<i>Nr. dipendenti che hanno partecipato ai corsi sulle competenze digitali/totale dipendenti interessati.</i> <i>Nr. Persone oltre 50 anni che hanno frequentato un corso di formazione nell'ultimo anno</i>
Tempi di attuazione	2024-2026

Obiettivo di progetto PIAO OP22.3.03.03.04	HUB DIGITALI
Centro di responsabilità	01002 - U.O. Sistemi Informativi Territoriali e Informatici
Riferimento al D.lgs. n. 222/2023	ACCESSIBILITÀ DIGITALE
Azioni da intraprendere	Attivazione dei Centri di Facilitazione Digitale delle Comunità Digitali e prosecuzione del Servizio Civile Digitale al fine di colmare il c.d. digital divide e favorire l'accessibilità digitale dei cittadini e il coinvolgimento degli stessi in percorsi partecipativi consentendo un approccio consapevole alla realtà digitale e alla equa fruizione dei servizi on line Apertura, gestione e monitoraggio degli 8 Punti di Facilitazione Digitale sul territorio del Comune di Ravenna, Cervia e Russi, in coprogettazione con gli ETS e realizzazione giornate formative sull'apprendimento collettivo e trasformazione digitale, con la finalità di aumentare le competenze digitali, le soft skills per superare le resistenze al cambiamento.
Risultati previsti nel triennio	Nel triennio ridurre il divario digitale della popolazione in particolare dei cittadini stranieri, degli ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità.
Indicatori	Cittadini coinvolti Sportelli smart SCD attivi
Tempi di attuazione	2024-2026

Obiettivo di progetto PIAO OP22.1.04.01.02	SUPERAMENTO DIGITAL DIVIDE DEL FORESE
Centro di responsabilità	04048 –Servizio Decentramento
Riferimento al D.lgs. n. 222/2023	ACCESSIBILITÀ DIGITALE
Azioni da intraprendere	Attivare nelle sedi decentrate del forese iniziative di informatica di base e accesso ai servizi on line volta all'accrescimento delle competenze dei cittadini residenti e consentire un utilizzo consapevole delle tecnologie digitali. Realizzare giornate formative con corsi di informatica di base e accesso ai servizi di base.
Risultati previsti nel triennio	Nel triennio ridurre il divario digitale della popolazione.
Indicatori	Digital divide - corsi svolti Digital divide - partecipanti ai corsi
Tempi di attuazione	2024-2026

Obiettivo di progetto PIAO OP22.5.02.01.03	RIFUNZIONALIZZAZIONE DELLA SEDE CENTRALE E MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI DI ACCESSO E FRUIZIONE ANCHE AGLI UTENTI CON DISABILITÀ
	Rifunionalizzazione di alcuni spazi della biblioteca, sia in termini strutturali sia biblioteconomici, prevedendo l'ampliamento dell'accesso e l'implementazione di nuovi servizi, anche sul web, finalizzati al superamento dei limiti di accesso e a una maggiore visibilità e fruizione degli spazi monumentali e del patrimonio documentario e di pregio della Biblioteca, salvaguardandone anche l'ottimale conservazione.
Centro di responsabilità	09151 –Istituzione Biblioteca Classense In collaborazione con il Servizio Edilizia Pubblica
Riferimento al D.lgs. n. 222/2023	ACCESSIBILITÀ FISICA/DIGITALE
Azioni da intraprendere	Adeguamento del sito web alle linee guida AGID ed implementazione dei contenuti realizzazione di una app per la facilitazione dei percorsi di fruizione della biblioteca sviluppo e implementazione dei contenuti digitali della piattaforma Collezioni Digitali Classensi attuazione degli interventi previsti nel PEBA: – realizzazione di postazioni per la facilitazione all'accesso alle risorse digitali attraverso dotazioni specifiche per le diverse abilità – realizzazione di una nuova segnaletica e sistemi digitali di orientamento per la facilitazione dei percorsi di fruizione della biblioteca

	– realizzazione di nuove vie di accesso ed esodo dalle sale storiche della biblioteca
Risultati previsti nel triennio	Incremento e diversificazione dell'accesso della biblioteca sia in termini di utilizzo dei servizi che di attrattività turistica, da parte di persone con diverse abilità e provenienze, al fine di consentire la modellizzazione di percorsi di fruizione non omologanti.
Indicatori	Pagine del sito realizzate secondo linee guida Agid Utilizzatori della APP Biblioteca Classense Ravenna Oggetti digitali implementati sulla piattaforma Collezioni Digitali Classensi Postazioni informatiche speciali messe a disposizione
Tempi di attuazione	2024-2026

Obiettivo di progetto PIAO OP23.5.02.03.04	MUSEO APERTO: ACCESSIBILITÀ FISICA E COGNITIVA
Centro di responsabilità	09153 –Istituzione Museo d'Arte della Città di Ravenna In collaborazione con il Servizio Edilizia Pubblica
Riferimento al D.lgs. n. 222/2023	ACCESSIBILITÀ FISICA/DIGITALE
Azioni da intraprendere	Implementazione del sito web al fine di migliorarne l'accessibilità, il riallestimento del punto informativo, del bookshop e del guardaroba, tenendo in considerazione i bisogni speciali dei fruitori, la revisione della segnaletica orientativa interna, la realizzazione di percorsi tattili, l'adozione di soluzioni di realtà aumentata finalizzate a favorire la più ampia fruizione delle opere conservate al museo, secondo i crismi della massima accessibilità cognitiva e di un app esplicativa adeguata ai bisogni speciali. Realizzazione di percorsi di accesso dall'esterno adatti a persone con limitazioni fisiche, eliminazione di tutte le barriere interne censite nel PEBA e realizzazione di rampe di connessione fra il quadriportico e il piano terra del museo.
Risultati previsti nel triennio	Nuovo sito web pienamente accessibile, nuova segnaletica interna e riallestimento <i>museum shop</i> adeguato alle varie disabilità, attivazione punto accessibilità all'ingresso del museo, installazione nuova segnaletica interna adeguata alle disabilità cognitive, attivazione app. in realtà aumentata con spiegazioni in LIS, attivazione percorsi tattili, realizzazione di due nuove rampe di connessione fra quadriportico e piano terra, revisione delle dimensioni dei caratteri delle didascalie, nuovi percorsi esterni agevolmente percorribili ed illuminati, attuazione totale del PEBA, organizzazione di visite guidate periodiche in LIS, attuazione percorsi formativi per il personale museale.
Indicatori	Museo aperto: nuovi percorsi e soluzioni accessibili Museo aperto: iniziative formative
Tempi di attuazione	2024-2026

Per quanto riguarda l'accessibilità dei servizi pubblici digitali relativo all'obiettivo della formazione il nostro Ente, sulla base di un Accordo con AGID, soggetto attuatore, sta partecipando in qualità di ente sub-attuatore alla realizzazione della Misura 1.4.2 del PNRR per il Miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali.

Il progetto ha tre obiettivi:

- assicurare la copertura di almeno il 50% del fabbisogno di tecnologie assistive e software per i lavoratori con disabilità
- ridurre del 50% il numero delle tipologie di errore su due servizi digitali (accesso agli atti del SUE e pareri preventivi del Servizio Mobilità e Viabilità)
- erogare formazione al personale sull'accessibilità, in termini di produzione di documenti accessibili a tutti

Rispetto a quest'ultimo punto, sarà organizzato una formazione su 3 livelli:

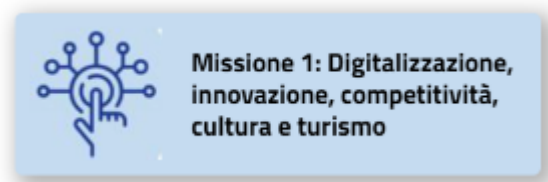
- un corso base rivolto a circa 90 dipendenti appartenenti all'Area Funzionari ed EQ, che prevede una prima parte di fruizione di n. 20 brevi videocorsi per un totale di 12 ore stimate, propedeutici ad una seconda parte laboratoriale da svolgere in sincrono/diretta in videoconferenza con docenti esperti in materia per un totale di 18 ore suddivise in 5 lezioni;
- un corso per Dirigenti e Quadri che prevede una prima parte di fruizione di n. 16 brevi videocorsi per un totale di 10 ore stimate ed una seconda parte laboratoriale da svolgere in sincrono/diretta in videoconferenza con docenti esperti in materia per un totale di 5 ore;
- un corso ITC rivolto a circa 50 dipendenti "redattori centrali e decentrati del sito web" che prevede una prima parte di fruizione di n. 19 brevi videocorsi per un totale di 12 ore stimate ed una seconda parte laboratoriale da svolgere in sincrono/diretta in videoconferenza con docenti esperti in materia per un totale di 18 ore.

Al fine di coinvolgere tutti gli uffici e nell'ottica di integrazione tra piano anticorruzione e performance, ad ogni centro di responsabilità è stato assegnato un obiettivo comune in materia di anticorruzione e trasparenza che tiene conto del rispetto e della rendicontazione, delle misure generali previste nel Piano stesso.

Per la consultazione di dettaglio degli obiettivi anno 2025 si rimanda all'allegato A) "PIAO 2025- 2027".

Il collegamento tra obiettivi operativi e le varie missioni del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) o Recovery Plan italiano, operato in sede di predisposizione del DUP 2022 ha consentito al nostro ente di ottenere diversi finanziamenti, i cui progetti si sono trasformati in obiettivi di performance.

Il Comune di Ravenna ha infatti ottenuto finanziamenti a valere sulle seguenti Missioni:



Sostiene la transizione digitale del paese, nella modernizzazione della PA, nelle infrastrutture di comunicazione e nel sistema produttivo. Ha l'obiettivo di garantire la copertura di tutto il territorio con reti a banda ultra-larga, migliorare la competitività delle filiere industriali, agevolare l'internazionalizzazione delle imprese. Investe inoltre sul rilancio di due settori che caratterizzano l'Italia: il turismo e la cultura.



Missione 2: Rivoluzione verde e transizione ecologica

Rivoluzione verde e transizione ecologica È volta a realizzare la transizione verde ed ecologica della società e dell'economia per rendere il sistema sostenibile e garantire la sua competitività. Comprende interventi per l'agricoltura sostenibile e per migliorare la capacità di gestione dei rifiuti; programmi di investimento e ricerca per le fonti di energia rinnovabile; investimenti per le principali filiere industriali della transizione ecologica e la mobilità sostenibile.

Prevede inoltre azioni per l'efficientamento del patrimonio immobiliare pubblico e privato, e iniziative per il contrasto al dissesto idrogeologico, per salvaguardare e promuovere la biodiversità del territorio, e per garantire la sicurezza dell'approvvigionamento e la gestione sostenibile ed efficiente delle risorse idriche.



Missione 4: Istruzione e ricerca

Punta a colmare le carenze strutturali, quantitative e qualitative, dell'offerta di servizi di istruzione nel nostro Paese, in tutto il ciclo formativo. Prevede l'aumento dell'offerta di posti negli asili nido, favorisce l'accesso all'università, rafforza gli strumenti di orientamento e riforma il reclutamento e la formazione degli insegnanti.

Include anche un significativo rafforzamento dei sistemi di ricerca di base e applicata e nuovi strumenti per il trasferimento tecnologico, per innalzare il potenziale di crescita.



Missione 5: inclusione e coesione

Investe nelle infrastrutture sociali, rafforza le politiche attive del lavoro e sostiene il sistema duale e l'imprenditoria femminile. Migliora il sistema di protezione per le situazioni di fragilità sociale ed economica, per le famiglie, per la genitorialità. Promuove inoltre il ruolo dello sport come fattore di inclusione.

Un'attenzione specifica è riservata alla coesione territoriale, col rafforzamento delle Zone Economiche Speciali e la Strategia nazionale delle aree interne. Potenzia il Servizio Civile Universale e promuove il ruolo del terzo settore nelle politiche pubbliche.

A seguire sono riportati tutti gli interventi finanziati di cui alcuni sono divenuti obiettivi di performance.

Nella tabella sono riportati in grigio gli interventi riferiti alle "piccole opere" (M2C2), ovvero gli interventi di efficientamento energetico già adottati dal comune negli anni scorsi, che sono stati totalmente definanziati dal PNRR con il DL 19/2024.

Inoltre, a seguito dell'Ordinanza n. 35/2024 del Commissario Straordinario alla ricostruzione nel territorio delle Regioni Emilia Romagna, Toscana e Marche, Generale Francesco Paolo Figliuolo, volta ad accelerare e consolidare il processo di ricostruzione e ripristino delle infrastrutture danneggiate dagli eventi alluvionali del maggio 2023, n. 26 interventi, finalizzati alla gestione del rischio alluvioni e alla riduzione del rischio idrogeologico, previsti dal nostro ente sono stati inseriti a finanziamento nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Le progettualità finanziate afferiscono alla Misura M2C4I 2.1. A, «Misure per la gestione del rischio di alluvione e per la riduzione del rischio idrogeologico - Interventi in Emilia- Romagna, Toscana e Marche» del PNRR.

COMPONENTE	AMBITO DI INTERVENTO	INVESTIMENTI	SUBINVESTIMENTI	correlazione programmazione comune RA obiettivi operativi	PROGETTO CANDIDATO	RIFERIMENTO AL PIAO	IMPORTO RISORSE OTTENUTE DA FINANZIAMENTO PNRR (incluso eventuale FOI)	IMPORTO COFINANZIAMENTI	IMPORTO COMPLESSIVO OPERA
1.1 DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA	1.1.1. DIGITALIZZAZIONE DELLA PA	1.1.1.2 Abilitazione e facilitazione migrazione al cloud		3.04.06 Innovazione del lavoro nella PA	21 attività da migrare in modalità B - Aggiornamento in sicurezza di applicazioni in cloud	OP22.3.04.06.06 - 01002 Migrazione al cloud (passaggio in DC, DR, investimenti e attivazione servizi)	1.031.574,00		
1.1 DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA	1.1.1. DIGITALIZZAZIONE DELLA PA	1.1.1.3 Dati e interoperabilità	1.1.1.3.1. Piattaforma Digitale Nazionale Dati	3.04.02 Sistema di gestione dei dati	Piattaforma Digitale Nazionale Dati: integrazione di n. 5 API	OP22.3.04.02.02 - 01002 Adozione di standard di interoperabilità tra sistemi gestionali e sistema di gestione dei dati	203.435,00		
1.1 DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA	1.1.1. DIGITALIZZAZIONE DELLA PA	1.1.1.4 Servizi digitali e cittadinanza digitale	1.1.1.4.1 Esperienza dei servizi pubblici	3.04.01 Semplificazione e digitalizzazione della PA	Adeguamento del sito istituzionale e attivazione di 6 servizi digitali	OP22.3.04.01.03 - 01002 Fascicolo del cittadino/ impresa: un unico punto di accesso al Comune OS22.01 - 01007 Adeguamento sito web istituzionale	516.323,00		
1.1 DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA	1.1.1. DIGITALIZZAZIONE DELLA PA	1.1.1.4 Servizi digitali e cittadinanza digitale	1.1.1.4.2	3.04.01 Semplificazione e digitalizzazione della PA	Miglioramento dell'accessibilità dei servizi digitali Agid soggetto attuatore - Ravenna soggetto subattuatore		346.930,00		
1.1 DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA	1.1.1. DIGITALIZZAZIONE DELLA PA	1.1.1.4 Servizi digitali e cittadinanza digitale	1.1.1.4.3 Adozione PagoPA e app IO	3.04.01 Semplificazione e digitalizzazione della PA	Integrazione di 39 servizi su Pago PA INTERVENTO CONCLUSO	OP22.3.04.01.01 - 01002 Progetto di digitalizzazione dell'Ente e PNRR OS22.04 - 05067 Estensione del sistema di riscossione PAGO P.A. per i principali servizi comunali	107.113,00		
1.1 DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA	1.1.1. DIGITALIZZAZIONE DELLA PA	1.1.1.4 Servizi digitali e cittadinanza digitale	1.1.1.4.3 Adozione PagoPA e app IO	3.04.01 Semplificazione e digitalizzazione della PA	Integrazione di 45 servizi su APP IO INTERVENTO CONCLUSO	OP22.3.04.01.02 - 01012 App IO: estensione a tutti i servizi digitali	49.455,00		
1.1 DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA	1.1.1. DIGITALIZZAZIONE DELLA PA	1.1.1.4 Servizi digitali e cittadinanza digitale	1.1.1.4.5		Piattaforma Notifiche Digitali" - SEND		69.000,00		
1.1 DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA	1.1.1. DIGITALIZZAZIONE DELLA PA	1.1.1.5 Cybersecurity			Potenziamento Cyber del Comune di Ravenna		1.500.000,00		
1.1 DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA	1.1.1. DIGITALIZZAZIONE DELLA PA	1.1.1.7 Competenze digitali di base	1.1.1.7.1 Servizio civile digitale	1.04.01 Coesione territoriale 3.03.03 Ravenna digitale	Digitale Ravenna: verso una cittadinanza digitale a) Digitale Ravenna: formazione per cittadini digitali - 4 volontari b) Digitale Ravenna: helpdesk - 4 volontari c) Digitale Ravenna: sportelli smart per il cittadino - 4 volontari INTERVENTO CONCLUSO	OP22.4.03.04.01- 03037 Servizio civile universale e regionale	1.080,00		
1.1 DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA	1.1.1. DIGITALIZZAZIONE DELLA PA	1.1.1.7 Competenze digitali di base	1.1.1.7.2 rete dei servizi di facilitazione digitale		Digitale Facile: Ravenna, Cervia e Russi in rete Regione Emilia Romagna soggetto attuatore. Comune di Ravenna subattuatore		297.000,00		

COMPONENTE	AMBITO DI INTERVENTO	INVESTIMENTI	SUBINVESTIMENTI	correlazione programmazione comune RA obiettivi operativi	PROGETTO CANDIDATO	REFERIMENTO AL PIAO	IMPORTO RISORSE OTTENUTE DA FINANZIAMENTO PNRR (incluso eventuale FOI)	IMPORTO COFINANZIAMENTI	IMPORTO COMPLESSIVO OPERA
1.1 DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA	1.1.2. INNOVAZIONE PA	1.1.2.2 Creazione della Task Force digitalizzazione, monitoraggio e performance	1.1.2.2.3 Digitalizzazione Sportello Unico Attività Produttive e Sportello Unico Edilizia		Adeguamento piattaforma tecnologica SUAP		54.482,39		
1.3 TURISMO E CULTURA 4.1	1.3.1 PATRIMONIO CULTURALE PER LA PROSSIMA GENERAZIONE	1.3.1.2 Rimozione delle barriere rischi e cognitive in musei, biblioteche e archivi per consentire un più ampio accesso e partecipazione alla cultura		5.02.01 La Biblioteca Classense: un'eccellenza a livello nazionale	Intervento candidato da Biblioteca Lettura libera tutti	OP22.5.02.01.03- 09151 Rifunionalizzazione della sede centrale e miglioramento delle condizioni di accesso e fruizione anche agli utenti con disabilità OP22.2.04.01.03- 07102 Interventi di restauro/recupero/valorizzazione degli edifici pubblici vincolati	420.770,00	506.392,88	927.162,88
1.3 TURISMO E CULTURA 4.1	1.3.1 PATRIMONIO CULTURALE PER LA PROSSIMA GENERAZIONE	1.3.1.2 Rimozione delle barriere rischi e cognitive in musei, biblioteche e archivi per consentire un più ampio accesso e partecipazione alla cultura		5.01.02 Ravenna paleocristiana e bizantina	Intervento candidato da MAR MAR - Museo d'Arte della Città di Ravenna - Un Museo Aperto	OP23.5.02.02.04- 09153 Museo aperto: accessibilità fisica e cognitiva OP22.2.04.01.03- 07102 Interventi di restauro/recupero/valorizzazione degli edifici pubblici vincolati	336.788,07		
1.3 TURISMO E CULTURA 4.0	1.3.1 PATRIMONIO CULTURALE PER LA PROSSIMA GENERAZIONE	1.3.1.3 Migliorare l'efficienza energetica nei cinema, nei teatri e nei musei		2.03.05 Risparmio energetico ed energie rinnovabili	Riqualificazione energetica centrale termica teatro Almagià INTERVENTO CONCLUSO	OP22.2.03.05.02 - 07102 Efficientamento energetico con ammodernamento delle centrali termiche	271.026,18	113.973,82	385.000,00
1.3 TURISMO E CULTURA 4.0	1.3.1 PATRIMONIO CULTURALE PER LA PROSSIMA GENERAZIONE	Bando PNC Piano Nazionale Complementare		2.05.03 Accessibilità e fruibilità	Nuova costruzione di pista ciclo-pedonale in località Lido Adriano	OP22.2.05.03.03 - 07099 Pista ciclabile località Lido Adriano	1.840.000,00		
1.3 TURISMO E CULTURA 4.0	1.3.1 PATRIMONIO CULTURALE PER LA PROSSIMA GENERAZIONE	Bando PNC Piano Nazionale Complementare			Realizzazione nuova passerella ciclo-pedonale di collegamento tra gli abitati di Lido di Classe e Lido di Savio	OP22.2.05.03.10 - 07099 Realizzazione nuova passerella ciclo-pedonale di collegamento degli abitati di Lido di Classe e Lido di Savio	3.300.000,00		
1.3 TURISMO E CULTURA 4.0	1.3.1 PATRIMONIO CULTURALE PER LA PROSSIMA GENERAZIONE	Bando PNC Piano Nazionale Complementare		3.02.03 Turismo naturalistico	Realizzazione del Museo delle Pinete di Ravenna nella Casa delle Aie di Classe	OP22.3.02.03.05 - 06076 Rinnovo del museo NatuRa di Sant'Alberto e realizzazione del Museo delle Pinete di Ravenna presso la Casa delle Aie di Classe	1.000.000,00		
1.3 TURISMO E CULTURA 4.0	1.3.1 PATRIMONIO CULTURALE PER LA PROSSIMA GENERAZIONE	Bando PNC Piano Nazionale Complementare		3.02.03 Turismo naturalistico	Rinnovo Museo ornitologico del Palazzone di Sant'Alberto				
1.3 TURISMO E CULTURA 4.0	1.3.1 PATRIMONIO CULTURALE PER LA PROSSIMA GENERAZIONE	Bando PNC Piano Nazionale Complementare		2.02.01 Sistema di fruizione delle Zone Naturali e del Parco del Delta del Po	Sistemazione percorsi nelle stazioni ravennati del Parco del Delta del Po	OP22.2.02.01.02 - 06076 Percorsi turistico-naturalistici ed escursionistici e del sistema di visita e accoglienza	862.500,00		
1.3 TURISMO E CULTURA 4.0	1.3.1 PATRIMONIO CULTURALE PER LA PROSSIMA GENERAZIONE	Bando PNC Piano Nazionale Complementare		2.02.01 Sistema di fruizione delle Zone Naturali e del Parco del Delta del Po	Potenziamento del sistema di visita della stazione Pineta di San Vitale e Piasse di Ravenna	OP22.2.02.01.03 - 06076 Interventi di manutenzione e adeguamento del sistema di fruizione aree naturali	575.000,00		

COMPONENTE	AMBITO DI INTERVENTO	INVESTIMENTI	SUBINVESTIMENTI	correlazione programmazione comune RA obiettivi operativi	PROGETTO CANDIDATO	RIFERIMENTO AL PIAO	IMPORTO RISORSE OTTENUTE DA FINANZIAMENTO PNRR (incluso eventuale FOI)	IMPORTO COFINANZIAMENTI	IMPORTO COMPLESSIVO OPERA
2.2 ENERGIA RINNOVABILE, IDROGENO, RETE E MOBILITÀ SOSTENIBILE	2.2.4 SVILUPPARE UN TRASPORTO LOCALE PIÙ SOSTENIBILE	2.2.4.1 Rafforzamento mobilità ciclistica		2.05.03 Accessibilità e fruibilità	1^ Lotto prioritario della Ciclovía Turística Adriatica: percorso ciclabile da Porto Corsini al Centro Urbano del Comune di Ravenna - Realizzazione e rimagliamenti della Ciclovía Adriatica e percorsi Bike to Work - PNRR Missione 2 Componente 2 Ambito di intervento 4 (M2C2.4) TRASPORTO LOCALE SOSTENIBILE	OP22.2.05.03.11 - 07099 Ciclovía Adriatica e percorsi bike to work	4.302.516,28	4.315.673,69	8.618.189,97
2.2 ENERGIA RINNOVABILE, IDROGENO, RETE E MOBILITÀ SOSTENIBILE	2.2.4 SVILUPPARE UN TRASPORTO LOCALE PIÙ SOSTENIBILE	2.2.4.4 Rinnovo flotte bus, treni verdi		2.05.02 Trasporto pubblico locale	Acquisto di n. 13 autobus ad emissioni zero con alimentazione elettrica o ad idrogeno e infrastrutture di supporto	OP22.2.05.02.02 - 06092 Rinnovo delle flotte bus con mezzi a basso impatto ambientale	6.996.379,00		
2.2 ENERGIA RINNOVABILE, IDROGENO, RETE E MOBILITÀ SOSTENIBILE	2.2.4 SVILUPPARE UN TRASPORTO LOCALE PIÙ SOSTENIBILE	2.2.4.4 Rinnovo flotte bus, treni verdi			Acquisto n. 17 bus elettrici - decreto interministeriale 234/2020 - confluito con UDM PNRR MIT 2210 del 25/7/2023		6.729.786,00		
2.3 EFFICIENZA ENERGETICA E RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI	2.3.1 EFFICIENTAMENTO ENERGETICO EDIFICI PUBBLICI	2.3.1.1 Piano di sostituzione di edifici scolastici e di riqualificazione energetica		4.02.02 Sicurezza, riqualificazione ed efficientamento energetico del patrimonio scolastico	Sostituzione Edilizia Scuole Primarie Ponte Nuovo A. Ceci e Gulminelli con nuova Scuola Primaria	OP22.4.02.02.01 - 07102 Nuovo Polo Scolastico Ponte Nuovo - 2° stralcio	8.217.000,00		
2.4 TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	2.4.2 PREVENIRE E CONTRASTARE GLI EFFETTI DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO SUI FENOMENI DI DISSESTO IDROGEOLOGICO E SULLA VULNERABILITÀ DEL TERRITORIO	2.4.2.2 Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni		SALUTE BENESSERE E TERRITORIO	intervento di manutenzione straordinaria in Via Trova-Via Viazza	INTERVENTO CONCLUSO	1.300.000,00		
2.4 TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	2.4.2 PREVENIRE E CONTRASTARE GLI EFFETTI DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO SUI FENOMENI DI DISSESTO IDROGEOLOGICO E SULLA VULNERABILITÀ DEL TERRITORIO	2.4.2.2 Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni		SALUTE BENESSERE E TERRITORIO	interventi sui ponti sulla Via Baiona (a118 e a119)	INTERVENTO CONCLUSO	850.000,00	950000 + 195826,54	1.995.826,54
2.4 TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	2.4.2 PREVENIRE E CONTRASTARE GLI EFFETTI DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO SUI FENOMENI DI DISSESTO IDROGEOLOGICO E SULLA VULNERABILITÀ DEL TERRITORIO	2.4.2.2 Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni		SALUTE BENESSERE E TERRITORIO	intervento di manutenzione straordinaria Via Canale Magni	INTERVENTO CONCLUSO	700.000,00		
2.4 TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	2.4.2 PREVENIRE E CONTRASTARE GLI EFFETTI DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO SUI FENOMENI DI DISSESTO IDROGEOLOGICO E SULLA VULNERABILITÀ DEL TERRITORIO	2.4.2.2 Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni		4.01.03 Sicurezza, riqualificazione ed efficientamento energetico del patrimonio scolastico - Servizi 0-6	Efficientamento energetico della scuola "Mani Fiorite"	OP22.4.01.03.04 - 07102 Riqualificazione, efficientamento energetico e adeguamento sismico degli edifici scolastici - Servizi 0-6	330.732,82		

COMPONENTE	AMBITO DI INTERVENTO	INVESTIMENTI	SUBINVESTIMENTI	correlazione programmazione comune RA obiettivi operativi	PROGETTO CANDIDATO	REFERIMENTO AL PIAO	IMPORTO RISORSE OTTENUTE DA FINANZIAMENTO PNRR (incluso eventuale FOI)	IMPORTO COFINANZIAMENTI	IMPORTO COMPLESSIVO OPERA
2.4 TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	2.4.2 PREVENIRE E CONTRASTARE GLI EFFETTI DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO SUI FENOMENI DI DISSESTO IDROGEOLOGICO E SULLA VULNERABILITÀ DEL TERRITORIO	2.4.2.2 Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni		4.01.03 Sicurezza, riqualificazione ed efficientamento energetico del patrimonio scolastico - Servizi 0-6	Efficientamento energetico scuola dell'infanzia "Gaudenzi" INTERVENTO CONCLUSO	OP22.4.01.03.04 - 07102 Riqualificazione, efficientamento energetico e adeguamento sismico degli edifici scolastici - Servizi 0-6	160.430,73	80.000,00	240.430,73
2.4 TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	2.4.2 PREVENIRE E CONTRASTARE GLI EFFETTI DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO SUI FENOMENI DI DISSESTO IDROGEOLOGICO E SULLA VULNERABILITÀ DEL TERRITORIO	2.4.2.2 Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni		4.02.02 Sicurezza, riqualificazione ed efficientamento energetico del patrimonio scolastico	Lavori di efficientamento energetico mediante la sostituzione degli infissi presso scuola secondaria di primo grado "M. Montanari" Via Aquileia 31 INTERVENTO CONCLUSO	OP22.4.02.02.06 - 07102 Riqualificazione, efficientamento energetico e adeguamento sismico degli edifici scolastici	210.000,00		
2.4 TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	2.4.2 PREVENIRE E CONTRASTARE GLI EFFETTI DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO SUI FENOMENI DI DISSESTO IDROGEOLOGICO E SULLA VULNERABILITÀ DEL TERRITORIO	2.4.2.2 Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni		4.02.02 Sicurezza, riqualificazione ed efficientamento energetico del patrimonio scolastico	Scuola Ricci Muratori Piazza Ugo la Malfa - installazione pannelli fotovoltaici	OP22.2.03.05.03 - 07102 Efficientamento energetico sull'involucro edilizio di edifici pubblici	210.000,00		
2.4 TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	2.4.2 PREVENIRE E CONTRASTARE GLI EFFETTI DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO SUI FENOMENI DI DISSESTO IDROGEOLOGICO E SULLA VULNERABILITÀ DEL TERRITORIO	2.4.2.2 Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni			installazione pannelli fotovoltaici presso la palestra della scuola di Piangipane		210.000,00		
2.4 TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	2.4.2 PREVENIRE E CONTRASTARE GLI EFFETTI DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO SUI FENOMENI DI DISSESTO IDROGEOLOGICO E SULLA VULNERABILITÀ DEL TERRITORIO	2.4.2.1A Misure per la gestione del rischio di alluvione e per la riduzione del rischio idrogeologico	CAT 3 - Interventi per ripristinare la rete dei trasporti	2.05.03 Accessibilità e fruibilità	Lavori di ripristino della sovrastruttura stradale di Via Corriera Antica a Mandriole		130.000,00		130.000,00
2.4 TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	2.4.2 PREVENIRE E CONTRASTARE GLI EFFETTI DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO SUI FENOMENI DI DISSESTO IDROGEOLOGICO E SULLA VULNERABILITÀ DEL TERRITORIO	2.4.2.1A Misure per la gestione del rischio di alluvione e per la riduzione del rischio idrogeologico	CAT 3 - Interventi per ripristinare la rete dei trasporti	2.05.03 Accessibilità e fruibilità	Demolizione e ricostruzione di ponte sulla Via Trieste	OP22.2.05.03.12- 07099 Riqualificazione ponti stradali del patrimonio comunale	700.000,00		
2.4 TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	2.4.2 PREVENIRE E CONTRASTARE GLI EFFETTI DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO SUI FENOMENI DI DISSESTO IDROGEOLOGICO E SULLA VULNERABILITÀ DEL TERRITORIO	2.2.4.1A Misure per la gestione del rischio di alluvione e per la riduzione del rischio idrogeologico	CAT 3 - Interventi per ripristinare la rete dei trasporti	2.05.03 Accessibilità e fruibilità	Demolizione e ricostruzione di ponte su Via Angaia sul canale Fosso Ghiaia a San Pietro in Vincoli	OP22.2.05.03.12- 07099 Riqualificazione ponti stradali del patrimonio comunale	350.000,00		

COMPONENTE	AMBITO DI INTERVENTO	INVESTIMENTI	SUBINVESTIMENTI	correlazione programmazione comune RA obiettivi operativi	PROGETTO CANDIDATO	RIFERIMENTO AL PIAO	IMPORTO RISORSE OTTENUTE DA FINANZIAMENTO PNRR (incluso eventuale FOI)	IMPORTO COFINANZIAMENTI	IMPORTO COMPLESSIVO OPERA
2.4 TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	2.4.2 PREVENIRE E CONTRASTARE GLI EFFETTI DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO SUI FENOMENI DI DISSESTO IDROGEOLOGICO E SULLA VULNERABILITÀ DEL TERRITORIO	2.2.4.1A Misure per la gestione del rischio di alluvione e per la riduzione del rischio idrogeologico	CAT 3 - Interventi per ripristinare la rete dei trasporti	2.05.03 Accessibilità e fruibilità	Demolizione e ricostruzione di ponte su Via Pugliese sul canale Fossone a Roncalceci	OP22.2.05.03.12 - 07099 Riqualficazione ponti stradali del patrimonio comunale	250.000,00		
2.4 TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	2.4.2 PREVENIRE E CONTRASTARE GLI EFFETTI DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO SUI FENOMENI DI DISSESTO IDROGEOLOGICO E SULLA VULNERABILITÀ DEL TERRITORIO	2.2.4.1A Misure per la gestione del rischio di alluvione e per la riduzione del rischio idrogeologico	CAT 3 - Interventi per ripristinare la rete dei trasporti	2.05.03 Accessibilità e fruibilità	Lavori di ripristino pavimentazione stradale in conglomerato bituminoso di Via Campolungo nel tratto finale a confine con il Comune di Cesena; ripristino della pavimentazione delle rampe di accesso e del sottopasso alla tratta ferroviaria Ravenna-Rossi posto tra Via Carracci e Via Viazza di Sotto in località San Michele	OP22.2.04.02.04 - 07099 Gestione e conservazione demanio stradale	190.000,00		
2.4 TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	2.4.2 PREVENIRE E CONTRASTARE GLI EFFETTI DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO SUI FENOMENI DI DISSESTO IDROGEOLOGICO E SULLA VULNERABILITÀ DEL TERRITORIO	2.2.4.1A Misure per la gestione del rischio di alluvione e per la riduzione del rischio idrogeologico	CAT 3 - Interventi per ripristinare la rete dei trasporti	2.05.03 Accessibilità e fruibilità	Lavori di ripristino della pavimentazione stradale di Via Canala nel tratto compreso tra SS309dir e Via Reale	OP22.2.04.02.04 - 07099 Gestione e conservazione demanio stradale	400.000,00		
2.4 TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	2.4.2 PREVENIRE E CONTRASTARE GLI EFFETTI DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO SUI FENOMENI DI DISSESTO IDROGEOLOGICO E SULLA VULNERABILITÀ DEL TERRITORIO	2.2.4.1A Misure per la gestione del rischio di alluvione e per la riduzione del rischio idrogeologico	CAT 3 - Interventi per ripristinare la rete dei trasporti	2.05.03 Accessibilità e fruibilità	Lavori di ripristino pavimentazione stradale in conglomerato bituminoso in alcune strade della Frazione Fornace Zarattini	OP22.2.04.02.04 - 07099 Gestione e conservazione demanio stradale	1.280.000,00		
2.4 TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	2.4.2 PREVENIRE E CONTRASTARE GLI EFFETTI DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO SUI FENOMENI DI DISSESTO IDROGEOLOGICO E SULLA VULNERABILITÀ DEL TERRITORIO	2.2.4.1A Misure per la gestione del rischio di alluvione e per la riduzione del rischio idrogeologico	CAT 3 - Interventi per ripristinare la rete dei trasporti	2.05.03 Accessibilità e fruibilità	Lavori di manutenzione straordinaria Via Romea Nord dal canile di Ravenna alla rotonda degli Spedizionieri	OP22.2.04.02.04 - 07099 Gestione e conservazione demanio stradale	1.000.000,00		
2.4 TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	2.4.2 PREVENIRE E CONTRASTARE GLI EFFETTI DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO SUI FENOMENI DI DISSESTO IDROGEOLOGICO E SULLA VULNERABILITÀ DEL TERRITORIO	2.2.4.1A Misure per la gestione del rischio di alluvione e per la riduzione del rischio idrogeologico	CAT 3 - Interventi per ripristinare la rete dei trasporti	2.05.03 Accessibilità e fruibilità	Lavori urgenti di riasfaltatura della Piazza Matellica e delle Vie Salara e Matellica e lavori di apertura chiusa e pulizia tubazione di collegamento con fiume Savio a Matellica, lavori di risagomatura in misto granulare stabilizzato della strada bianca denominata Via Canale Pergami a Lido di Savio	OP22.2.04.02.04 - 07099 Gestione e conservazione demanio stradale	221.750,00		
2.4 TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	2.4.2 PREVENIRE E CONTRASTARE GLI EFFETTI DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO SUI FENOMENI DI DISSESTO IDROGEOLOGICO E SULLA VULNERABILITÀ DEL TERRITORIO	2.2.4.1A Misure per la gestione del rischio di alluvione e per la riduzione del rischio idrogeologico	CAT 3 - Interventi per ripristinare la rete dei trasporti	2.05.03 Accessibilità e fruibilità	Lavori di ripristino pavimentazione stradale in conglomerato bituminoso in Via Canalazzo - Ravenna - Area 1	OP22.2.04.02.04 - 07099 Gestione e conservazione demanio stradale	480.000,00		

COMPONENTE	AMBITO DI INTERVENTO	INVESTIMENTI	SUBINVESTIMENTI	correlazione programmazione comune RA obiettivi operativi	PROGETTO CANDIDATO	REFERIMENTO AL PIAO	IMPORTO RISORSE OTTENUTE DA FINANZIAMENTO PNRR (incluso eventuale FOI)	IMPORTO COFINANZIAMENTI	IMPORTO COMPLESSIVO OPERA
2.4 TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	2.4.2 PREVENIRE E CONTRASTARE GLI EFFETTI DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO SUI FENOMENI DI DISSESTO IDROGEOLOGICO E SULLA VULNERABILITÀ DEL TERRITORIO	2.2.4.1A Misure per la gestione del rischio di alluvione e per la riduzione del rischio idrogeologico	CAT 3 - Interventi per ripristinare la rete dei trasporti	2.05.03 Accessibilità e fruibilità	Lavori di ripristino della pavimentazione in conglomerato bituminoso di Via Fosso Ghiaia e della pavimentazione in misto stabilizzato granulare di Via Valloncello, Via Tobagi e Via Morini in zona rurale di Osteria	OP22.2.04.02.04 - 07099 Gestione e conservazione demanio stradale	330.000,00		
2.4 TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	2.4.2 PREVENIRE E CONTRASTARE GLI EFFETTI DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO SUI FENOMENI DI DISSESTO IDROGEOLOGICO E SULLA VULNERABILITÀ DEL TERRITORIO	2.2.4.1A Misure per la gestione del rischio di alluvione e per la riduzione del rischio idrogeologico	CAT 3 - Interventi per ripristinare la rete dei trasporti	2.05.03 Accessibilità e fruibilità	Lavori di ripristino della pavimentazione in conglomerato bituminoso di Via Garzanti e Via Fiora e della pavimentazione in misto stabilizzato granulare di Via Sale di Minarda e Via Trentula a San Pietro in Trento	OP22.2.04.02.04 - 07099 Gestione e conservazione demanio stradale	680.000,00		
2.4 TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	2.4.2 PREVENIRE E CONTRASTARE GLI EFFETTI DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO SUI FENOMENI DI DISSESTO IDROGEOLOGICO E SULLA VULNERABILITÀ DEL TERRITORIO	2.2.4.1A Misure per la gestione del rischio di alluvione e per la riduzione del rischio idrogeologico	CAT 3 - Interventi per ripristinare la rete dei trasporti	2.05.03 Accessibilità e fruibilità	Lavori di ripristino pavimentazione stradale in conglomerato bituminoso di Via Campagnoni e Via 2 Giugno a San Pietro in Campiano	OP22.2.04.02.04 - 07099 Gestione e conservazione demanio stradale	190.000,00		
2.4 TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	2.4.2 PREVENIRE E CONTRASTARE GLI EFFETTI DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO SUI FENOMENI DI DISSESTO IDROGEOLOGICO E SULLA VULNERABILITÀ DEL TERRITORIO	2.2.4.1A Misure per la gestione del rischio di alluvione e per la riduzione del rischio idrogeologico	CAT 3 - Interventi per ripristinare la rete dei trasporti	2.05.03 Accessibilità e fruibilità	Lavori di ripristino pavimentazione stradale in conglomerato bituminoso di Via Argine Destro Ronco fra Borgo Sisa e Coccolia	OP22.2.04.02.04 - 07099 Gestione e conservazione demanio stradale	700.000,00		
2.4 TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	2.4.2 PREVENIRE E CONTRASTARE GLI EFFETTI DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO SUI FENOMENI DI DISSESTO IDROGEOLOGICO E SULLA VULNERABILITÀ DEL TERRITORIO	2.2.4.1A Misure per la gestione del rischio di alluvione e per la riduzione del rischio idrogeologico	CAT 3 - Interventi per ripristinare la rete dei trasporti	2.05.03 Accessibilità e fruibilità	Lavori di ripristino pavimentazione stradale in misto granulare stabilizzato in Via Fosso Nuovo (da via Lunga a via Bosco) e Via Castellina a Campiano e in Via Macoda e Via Amadori (da via Chiesa a via Viazza) a Gambellara	OP22.2.04.02.04 - 07099 Gestione e conservazione demanio stradale	180.000,00		
2.4 TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	2.4.2 PREVENIRE E CONTRASTARE GLI EFFETTI DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO SUI FENOMENI DI DISSESTO IDROGEOLOGICO E SULLA VULNERABILITÀ DEL TERRITORIO	2.2.4.1A Misure per la gestione del rischio di alluvione e per la riduzione del rischio idrogeologico	CAT 3 - Interventi per ripristinare la rete dei trasporti	2.05.03 Accessibilità e fruibilità	Lavori di ripristino pavimentazione stradale in conglomerato bituminoso di Via San Rocco a San Pietro in Vincoli	OP22.2.04.02.04 - 07099 Gestione e conservazione demanio stradale	550.000,00		
2.4 TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	2.4.2 PREVENIRE E CONTRASTARE GLI EFFETTI DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO SUI FENOMENI DI DISSESTO IDROGEOLOGICO E SULLA VULNERABILITÀ DEL TERRITORIO	2.2.4.1A Misure per la gestione del rischio di alluvione e per la riduzione del rischio idrogeologico	CAT 3 - Interventi per ripristinare la rete dei trasporti	2.05.03 Accessibilità e fruibilità	Demolizione e ricostruzione del ponte sito in Via Corriera Antica di attraversamento dello scolo Busona a Mandriole	OP22.2.05.03.12- 07099 Riqualificazione ponti stradali del patrimonio comunale	350.000,00		
2.4 TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	2.4.2 PREVENIRE E CONTRASTARE GLI EFFETTI DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO SUI FENOMENI DI DISSESTO IDROGEOLOGICO E SULLA VULNERABILITÀ DEL TERRITORIO	2.2.4.1A Misure per la gestione del rischio di alluvione e per la riduzione del rischio idrogeologico	CAT 3 - Interventi per ripristinare la rete dei trasporti	2.05.03 Accessibilità e fruibilità	Lavori di ripristino della pavimentazione in conglomerato bituminoso di Via Canaletta e in Via Viazza di Sopra ed in stabilizzato granulometrico in Via Cupa a Villanova di Ravenna	OP22.2.04.02.04 - 07099 Gestione e conservazione demanio stradale	322.000,00		

COMPONENTE	AMBITO DI INTERVENTO	INVESTIMENTI	SUBINVESTIMENTI	correlazione programmazione comune RA obiettivi operativi	PROGETTO CANDIDATO	REFERIMENTO AL PIAO	IMPORTO RISORSE OTTENUTE DA FINANZIAMENTO PNRR (incluso eventuale FOI)	IMPORTO COFINANZIAMENTI	IMPORTO COMPLESSIVO OPERA
2.4 TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	2.4.2 PREVENIRE E CONTRASTARE GLI EFFETTI DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO SUI FENOMENI DI DISSESTO IDROGEOLOGICO E SULLA VULNERABILITÀ DEL TERRITORIO	2.2.4.1A Misure per la gestione del rischio di alluvione e per la riduzione del rischio idrogeologico	CAT 3 - Interventi per ripristinare la rete dei trasporti	2.05.03 Accessibilità e fruibilità	Lavori di ripristino pavimentazione stradale in conglomerato bituminoso di Via San Giuseppe a Villanova di Ravenna	OP22.2.04.02.04 - 07099 Gestione e conservazione demanio stradale	300.000,00		
2.4 TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	2.4.2 PREVENIRE E CONTRASTARE GLI EFFETTI DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO SUI FENOMENI DI DISSESTO IDROGEOLOGICO E SULLA VULNERABILITÀ DEL TERRITORIO	2.2.4.1A Misure per la gestione del rischio di alluvione e per la riduzione del rischio idrogeologico	CAT 3 - Interventi per ripristinare la rete dei trasporti	2.05.03 Accessibilità e fruibilità	Lavori di ripristino pavimentazione stradale in conglomerato bituminoso di Via Civinelli, Via Solferino, Via Bagnolo - Demolizione e ricostruzione del ponticello di Vico Malagola a San Pietro in Trento	OP22.2.04.02.04 - 07099 Gestione e conservazione demanio stradale	456.000,00		
2.4 TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	2.4.2 PREVENIRE E CONTRASTARE GLI EFFETTI DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO SUI FENOMENI DI DISSESTO IDROGEOLOGICO E SULLA VULNERABILITÀ DEL TERRITORIO	2.2.4.1A Misure per la gestione del rischio di alluvione e per la riduzione del rischio idrogeologico	CAT 3 - Interventi per ripristinare la rete dei trasporti	2.05.03 Accessibilità e fruibilità	Lavori di ripristino pavimentazione stradale in conglomerato bituminoso di Via Fossa	OP22.2.04.02.04 - 07099 Gestione e conservazione demanio stradale	420.000,00		
2.4 TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	2.4.2 PREVENIRE E CONTRASTARE GLI EFFETTI DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO SUI FENOMENI DI DISSESTO IDROGEOLOGICO E SULLA VULNERABILITÀ DEL TERRITORIO	2.2.4.1A Misure per la gestione del rischio di alluvione e per la riduzione del rischio idrogeologico	CAT 3 - Interventi per ripristinare la rete dei trasporti	2.05.03 Accessibilità e fruibilità	Lavori di ripristino pavimentazione stradale in conglomerato bituminoso di Via Nuova	OP22.2.04.02.04 - 07099 Gestione e conservazione demanio stradale	1.000.000,00		
2.4 TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	2.4.2 PREVENIRE E CONTRASTARE GLI EFFETTI DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO SUI FENOMENI DI DISSESTO IDROGEOLOGICO E SULLA VULNERABILITÀ DEL TERRITORIO	2.2.4.1A Misure per la gestione del rischio di alluvione e per la riduzione del rischio idrogeologico	CAT 3 - Interventi per ripristinare la rete dei trasporti	2.05.03 Accessibilità e fruibilità	Lavori di rifacimento pavimentazione stradale in conglomerato bituminoso Via dei Granatieri e stradello fino a Via Faentina civico 204	OP22.2.04.02.04 - 07099 Gestione e conservazione demanio stradale	215.000,00		
2.4 TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	2.4.2 PREVENIRE E CONTRASTARE GLI EFFETTI DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO SUI FENOMENI DI DISSESTO IDROGEOLOGICO E SULLA VULNERABILITÀ DEL TERRITORIO	2.2.4.1A Misure per la gestione del rischio di alluvione e per la riduzione del rischio idrogeologico	CAT 3 - Interventi per ripristinare la rete dei trasporti	2.05.03 Accessibilità e fruibilità	Lavori di ripristino pavimentazione stradale in conglomerato bituminoso di Via dela Produzione e di Via Fosso Coccolia	OP22.2.04.02.04 - 07099 Gestione e conservazione demanio stradale	352.500,00		
2.4 TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	2.4.2 PREVENIRE E CONTRASTARE GLI EFFETTI DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO SUI FENOMENI DI DISSESTO IDROGEOLOGICO E SULLA VULNERABILITÀ DEL TERRITORIO	2.2.4.1A Misure per la gestione del rischio di alluvione e per la riduzione del rischio idrogeologico	CAT 3 - Interventi per ripristinare la rete dei trasporti	2.05.03 Accessibilità e fruibilità	Lavori di ripristino pavimentazione stradale in conglomerato bituminoso di Via Minarda	OP22.2.04.02.04 - 07099 Gestione e conservazione demanio stradale	456.000,00		
2.4 TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	2.4.2 PREVENIRE E CONTRASTARE GLI EFFETTI DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO SUI FENOMENI DI DISSESTO IDROGEOLOGICO E SULLA VULNERABILITÀ DEL TERRITORIO	2.2.4.1A Misure per la gestione del rischio di alluvione e per la riduzione del rischio idrogeologico	CAT 3 - Interventi per ripristinare la rete dei trasporti	2.05.03 Accessibilità e fruibilità	Lavori di ripristino pavimentazione stradale in conglomerato bituminoso di Via dell'Orso	OP22.2.04.02.04 - 07099 Gestione e conservazione demanio stradale	650.000,00		

COMPONENTE	AMBITO DI INTERVENTO	INVESTIMENTI	SUBINVESTIMENTI	correlazione programmazione comune RA obiettivi operativi	PROGETTO CANDIDATO	RIFERIMENTO AL PIAO	IMPORTO RISORSE OTTENUTE DA FINANZIAMENTO PNRR (incluso eventuale FOI)	IMPORTO COFINANZIAMENTI	IMPORTO COMPLESSIVO OPERA
4.1 POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE: DAGLI ASILI NIDO ALLE UNIVERSITÀ	4.1.1 MIGLIORAMENTO QUALITATIVO E AMPLIAMENTO QUANTITATIVO DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE	4.1.1.1 Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia		4.01.03 Sicurezza, riqualificazione ed efficientamento energetico del patrimonio scolastico - Servizi 0-6	Nuovo asilo nido Via Canalazzo	OP22.4.01.03.01 - 07102 Demolizione e ricostruzione scuola dell'infanzia Gioco e Imparo per attivazione asilo nido	2.035.000,00	365.000,00	2.400.000,00
4.1 POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE: DAGLI ASILI NIDO ALLE UNIVERSITÀ	4.1.1 MIGLIORAMENTO QUALITATIVO E AMPLIAMENTO QUANTITATIVO DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE	4.1.1.1 Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia		4.01.03 Sicurezza, riqualificazione ed efficientamento energetico del patrimonio scolastico - Servizi 0-6	nuova costruzione nido Via Fontana	OP22.4.01.03.06 - 07102 Nuovo asilo nido d'infanzia in via Fontana	2.360.600,00	961.400,00	3.322.000,00
4.1 POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE: DAGLI ASILI NIDO ALLE UNIVERSITÀ	4.1.1 MIGLIORAMENTO QUALITATIVO E AMPLIAMENTO QUANTITATIVO DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE	4.1.1.1 Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia		4.01.03 Sicurezza, riqualificazione ed efficientamento energetico del patrimonio scolastico - Servizi 0-6	Demolizione e costruzione nido Pavirani	OP22.4.01.03.05 - 07102 Demolizione e ricostruzione asilo nido Pavirani	2.376.000,00	574.000,00	2.950.000,00
4.1 POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE: DAGLI ASILI NIDO ALLE UNIVERSITÀ	4.1.1 MIGLIORAMENTO QUALITATIVO E AMPLIAMENTO QUANTITATIVO DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE	4.1.1.2 Piano di estensione del tempo pieno e mense		4.02.02 Sicurezza, riqualificazione ed efficientamento energetico del patrimonio scolastico	Ampliamento del plesso scolastico "Camerani" per la realizzazione di nuovi locali mensa	OP22.4.02.02.06 - 07102 Riqualificazione, efficientamento energetico e adeguamento sismico degli edifici scolastici	1.035.122,00	394.878,00	1.430.000,00
4.1 POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE: DAGLI ASILI NIDO ALLE UNIVERSITÀ	4.1.1 MIGLIORAMENTO QUALITATIVO E AMPLIAMENTO QUANTITATIVO DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE	4.1.1.2 Piano di estensione del tempo pieno e mense		4.02.02 Sicurezza, riqualificazione ed efficientamento energetico del patrimonio scolastico	Nuova mensa mediante demolizione e ricostruzione - scuola primaria "Rodari" e secondaria di primo grado "Valgimigli"	OP22.4.02.02.06 - 07102 Riqualificazione, efficientamento energetico e adeguamento sismico degli edifici scolastici	979.000,00	481.000,00	1.460.000,00
4.1 POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE: DAGLI ASILI NIDO ALLE UNIVERSITÀ	4.1.1 MIGLIORAMENTO QUALITATIVO E AMPLIAMENTO QUANTITATIVO DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE	4.1.1.2 Piano di estensione del tempo pieno e mense		4.02.02 Sicurezza, riqualificazione ed efficientamento energetico del patrimonio scolastico	Sostituzione Edilizia Mensa Scuola Primaria Pasini	OP22.4.02.02.06 - 07102 Riqualificazione, efficientamento energetico e adeguamento sismico degli edifici scolastici	660.000,00	190.000,00	850.000,00
4.1 POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE: DAGLI ASILI NIDO ALLE UNIVERSITÀ	4.1.3 AMPLIAMENTO DELLE COMPETENZE E POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE	4.1.3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica		4.02.02 Sicurezza, riqualificazione ed efficientamento energetico del patrimonio scolastico	Miglioramento sismico 1° Stralcio Scuola Media "G. Novello"	OP22.4.02.02.06 - 07102 Riqualificazione, efficientamento energetico e adeguamento sismico degli edifici scolastici	1.022.350,00	127.650,00	1.150.000,00
4.1 POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE: DAGLI ASILI NIDO ALLE UNIVERSITÀ	4.1.3 AMPLIAMENTO DELLE COMPETENZE E POTENZIAMENTO DELLE INFRASTRUTTURE	4.1.3.3 Piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica		4.02.02 Sicurezza, riqualificazione ed efficientamento energetico del patrimonio scolastico	Adeguamento sismico ala Callegari della Scuola secondaria di primo grado Montanari	OP22.4.02.02.06 - 07102 Riqualificazione, efficientamento energetico e adeguamento sismico degli edifici scolastici	1.491.223,10	508.776,90	2.000.000,00

COMPONENTE	AMBITO DI INTERVENTO	INVESTIMENTI	SUBINVESTIMENTI	correlazione programmazione comune RA obiettivi operativi	PROGETTO CANDIDATO	REFERIMENTO AL PIAO	IMPORTO RISORSE OTTENUTE DA FINANZIAMENTO PNRR (incluso eventuale FOI)	IMPORTO COFINANZIAMENTI	IMPORTO COMPLESSIVO OPERA
5.1 POLITICHE PER IL LAVORO	5.1.2 SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE	5.1.2.1 Servizio Civile Universale		4.03.04 Partecipazione dei giovani a progetti di partecipazione attiva	4 progetti, per un totale di 29 posti disponibili: – “Ambiti Interculturali” con n. 4 posti c/o Servizio di pari opportunità; – “IN un comune FORMato GIOVANI” n. 4 posti: 2 presso l'Ufficio Politiche Europee; 2 presso l'Ufficio Politiche Giovanili; – “RCR Ritrovarsi Crescere Raccontare in Biblioteca” con n. 2 presso Casa Vignuzzi; 8 presso la Biblioteca Classense; – “Welcome: accogliere, orientare e accompagnare le persone più fragili nei servizi” con n. 2 posti presso il Servizio Sociale Associato; INTERVENTO CONCLUSO	OP22.4.03.04.01- 03037 Servizio civile universale e regionale			
5.2 INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE	5.2.1 SERVIZI SOCIALI, DISABILITÀ E MARGINALITÀ SOCIALE	5.2.1.1 Sostegno alle persone vulnerabili e prevenzione dell'istituzionalizzazione degli anziani non autosufficienti	5.2.1.1.1 Sostegno alle capacità genitoriali e prevenzione della vulnerabilità delle famiglie e dei bambini	1.01.04 Qualificazione ed efficientamento dei servizi	Sostegno alle capacità genitoriali e prevenzione della vulnerabilità delle famiglie e dei bambini sostegno alle persone vulnerabili	OP22.1.01.04.03 - 01012 Garantire i Livelli essenziali delle prestazioni sociali come previsti dal Piano Nazionale	211.500,00		
5.2 INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE	5.2.1 SERVIZI SOCIALI, DISABILITÀ E MARGINALITÀ SOCIALE	5.2.1.1 Sostegno alle persone vulnerabili e prevenzione dell'istituzionalizzazione degli anziani non autosufficienti	5.2.1.1.2 Autonomia degli anziani non autosufficienti	1.01.01 Domiciliarità e prossimità 1.01.02 Riduzione delle disuguaglianze e la promozione della salute	Lavori di risanamento conservativo e riqualificazione dell'ex scuola dell'infanzia Zaccagnini e dei fabbricati ad esso adiacenti per la realizzazione di spazi per l'autonomia di anziani non autosufficienti	OP22.1.01.02.04 - 01012 Innovazione della rete dei servizi per anziani e disabili nell'ambito del Fondo regionale per la non autosufficienza-FRNA OP23.1.01.02.05 - 07102 Lavori di risanamento conservativo e riqualificazione dell'ex scuola dell'infanzia Zaccagnini per la realizzazione di spazi per l'autonomia di anziani non autosufficienti	2.460.000,00		2.427.741,60
5.2 INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE	5.2.1 SERVIZI SOCIALI, DISABILITÀ E MARGINALITÀ SOCIALE	5.2.1.1 Sostegno alle persone vulnerabili e prevenzione dell'istituzionalizzazione degli anziani non autosufficienti	5.2.1.1.4 Rafforzamento dei servizi sociali e prevenzione del fenomeno del burn-out tra gli operatori sociali	1.01.01 Domiciliarità e prossimità 1.01.02 Riduzione delle disuguaglianze e la promozione della salute	Rafforzamento dei servizi sociali e prevenzione del fenomeno del burn-out tra gli operatori sociali - PROGETTO DI LIVELLO PROVINCIALE	OP22.1.01.04.01 - 01012 Aggiornamento di strumenti e procedure relative ai servizi sociosanitari	210.000,00		
5.2 INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE	5.2.1 SERVIZI SOCIALI, DISABILITÀ E MARGINALITÀ SOCIALE	5.2.1.1 Sostegno alle persone vulnerabili e prevenzione dell'istituzionalizzazione degli anziani non autosufficienti	5.2.1.1.3 Rafforzamento dei servizi sociali domiciliari per garantire la dimissione anticipata e prevenire l'ospedalizzazione	1.01.01 Domiciliarità e prossimità 1.01.02 Riduzione delle disuguaglianze e la promozione della salute	Rafforzamento dei servizi sociali domiciliari per garantire la dimissione anticipata e prevenire l'ospedalizzazione - (L'Unione dei Comuni della Bassa Romagna è il capofila e l'ATS di Ravenna è in co-progettazione)	OP221.01.02.04 - 01012 Innovazione della rete dei servizi per anziani e disabili nell'ambito del Fondo regionale per la non autosufficienza-FRNA	330.000,00		

COMPONENTE	AMBITO DI INTERVENTO	INVESTIMENTI	SUBINVESTIMENTI	correlazione programmazione comune RA obiettivi operativi	PROGETTO CANDIDATO	REFERIMENTO AL PIAO	IMPORTO RISORSE OTTENUTE DA FINANZIAMENTO PNRR (incluso eventuale FOI)	IMPORTO COFINANZIAMENTI	IMPORTO COMPLESSIVO OPERA
5.2 INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE	5.2.1 SERVIZI SOCIALI, DISABILITÀ E MARGINALITÀ SOCIALE	5.2.1.2 Percorsi di autonomia per persone con disabilità		1.01.01 Domiciliarità e prossimità	investimento 1.2: percorsi di autonomia per persone con disabilità / ristrutturazione dell'abitazione ubicata in via f.lli cervi 26 a Mezzano (RA) da destinare a percorsi di autonomia per persone con disabilità	OP22.1.01.01.04 - 01012 Progetto di vita, Vita indipendente e Dopo di noi	715.000,00	170.000,00	
						OP23.1.01.01.05 - 07102 Ristrutturazione di abitazione da destinare a percorsi di autonomia per persone con disabilità			
5.2 INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE	5.2.1 SERVIZI SOCIALI, DISABILITÀ E MARGINALITÀ SOCIALE	5.2.1.3 Housing temporaneo e stazioni di posta	5.2.1.3.1 Housing temporaneo e stazioni di posta – Povertà estrema	1.01.03 Inclusione: promuovere l'autonomia delle persone	sub-investimento 1.3.1.housing first - Ravenna via Torre Lavori di risanamento conservativo di una porzione di stabile per la creazione di spazi destinati all'housing temporaneo per persone senza fissa dimora	OP22.1.01.03.02 - 01012 Misure a contrasto della povertà	710.000,00	140.000,00	850.000,00
						OP23.1.01.03.04 - 07102 Lavori di risanamento conservativo stabile per la creazione di spazi destinati all'housing temporaneo e a stazione di posta per persone senza fissa dimora			
5.2 INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE	5.2.1 SERVIZI SOCIALI, DISABILITÀ E MARGINALITÀ SOCIALE	5.2.1.3 Housing temporaneo e stazioni di posta	5.2.1.3.2 Stazioni di posta		sub-investimento 1.3.2.stazioni di posta - Lavori di risanamento conservativo e riqualificazione di una porzione dello stabile ex CIM in via Torre 5 per la creazione di spazi destinati a stazione di posta per persone senza fissa dimora	OP22.1.01.03.02 - 01012 Misure a contrasto della povertà	1.090.000,00	590.000,00	1.680.000,00
5.2 INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE	5.2.2 RIGENERAZIONE URBANA E HOUSING SOCIALE	5.2.2.1 Investimenti in progetti di rigenerazione urbana, volti a ridurre situazioni di emarginazione e degrado sociale		2.03.04 Interventi di adattamento ai cambiamenti climatici e difesa dalla costa	Servizio strade- stradelli retrodunali casalborgsetti Lido Adriano Lido di Dante Lido di Classe Lido di Savio riqualificazione accessibilità e aree retrostanti agli stabilimenti balneari nei lidi del comune di ravenna 2° stralcio	OP22.2.03.04.05 - 07099 Parco marittimo	4.063.400,00		4.063.400,00
5.2 INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE	5.2.2 RIGENERAZIONE URBANA E HOUSING SOCIALE	5.2.2.1 Investimenti in progetti di rigenerazione urbana, volti a ridurre situazioni di emarginazione e degrado sociale		2.03.04 Interventi di adattamento ai cambiamenti climatici e difesa dalla costa	Stradelli retrodunali Marina Romea - Porto Corsini riqualificazione accessibilità e aree retrostanti agli stabilimenti balneari nei lidi del comune di Ravenna 3° stralcio	OP22.2.03.04.05 - 07099 Parco marittimo	4.412.100,00		4.412.100,00
5.2 INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE	5.2.2 RIGENERAZIONE URBANA E HOUSING SOCIALE	5.2.2.1 Investimenti in progetti di rigenerazione urbana, volti a ridurre situazioni di emarginazione e degrado sociale		2.03.04 Interventi di adattamento ai cambiamenti climatici e difesa dalla costa	Intervento di completamento della riqualificazione accessibilità e aree retrostanti agli stabilimenti balneari	OP22.2.03.04.05 - 07099 Parco marittimo	2.750.000,00		2.750.000,00

COMPONENTE	AMBITO DI INTERVENTO	INVESTIMENTI	SUBINVESTIMENTI	correlazione programmazione comune RA obiettivi operativi	PROGETTO CANDIDATO	RIFERIMENTO AL PIAO	IMPORTO RISORSE OTTENUTE DA FINANZIAMENTO PNRR (incluso eventuale FOI)	IMPORTO COFINANZIAMENTI	IMPORTO COMPLESSIVO OPERA
5.2 INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE	5.2.2 RIGENERAZIONE URBANA E HOUSING SOCIALE	5.2.2.1 Investimenti in progetti di rigenerazione urbana, volti a ridurre situazioni di emarginazione e degrado sociale		2.04.02 Valorizzazione e riqualificazione del territorio comunale	Riqualificazione piazza Vivaldi a Lido Adriano INTERVENTO CONCLUSO	OP22.2.04.02.01 - 07099 Riqualificazione di Piazza Vivaldi a Lido Adriano	770.000,00		770.000,00
MSC2 INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE	5.2.2 RIGENERAZIONE URBANA E HOUSING SOCIALE	5.2.2.1 Investimenti in progetti di rigenerazione urbana, volti a ridurre situazioni di emarginazione e degrado sociale		2.05.03 Accessibilità e fruibilità	Percorso pedonale-ciclabile lungo viale Italia a Marina Romea	OP22.2.05.03.04 - 07099 Pista ciclabile località Marina Romea	748.000,00		748.000,00
5.2 INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE	5.2.2 RIGENERAZIONE URBANA E HOUSING SOCIALE	5.2.2.1 Investimenti in progetti di rigenerazione urbana, volti a ridurre situazioni di emarginazione e degrado sociale		2.03.01 Una città più verde	Parco Baronio 5° stralcio – Realizzazione del parcheggio e zona d'accesso su via Meucci	OP22.2.03.01.02 - 06076 Completamento della Cintura verde, dei parchi e dei boschi urbani	500.000,00		500.000,00
5.2 INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE	5.2.2 RIGENERAZIONE URBANA E HOUSING SOCIALE	5.2.2.1 Investimenti in progetti di rigenerazione urbana, volti a ridurre situazioni di emarginazione e degrado sociale		1.03.02 Investire in nuovi spazi sportivi	Servizio edilizia -nuova piscina comunale	OP22.1.03.02.03 - 07102 Project financing per nuova piscina comunale di via Falconieri	6.985.000,00	15.496.040,07	22.481.040,07
5.2 INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE	5.2.3 SPORT E INCLUSIONE SOCIALE	5.2.3.1 Sport e inclusione sociale		1.03.02 Investire in nuovi spazi sportivi	Cluster 1: Realizzazione di nuovo impianto Bike Park all'interno del parco sportivo polivalente dell'Ex Ippodromo di Ravenna	OP22.1.03.02.02 - 07102 Cittadella dello Sport (Ippodromo)	2.100.000,00		2.100.000,00
5.2 INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE	5.2.3 SPORT E INCLUSIONE SOCIALE	5.2.3.1 Sport e inclusione sociale		2.03.05 Risparmio energetico ed energie rinnovabili	Cluster 2: Lavori di Rigenerazione finalizzati all'Efficientamento Energetico dell'impianto esistente Palazzo delle Arti e dello Sport "Mauro De André" di Ravenna	OP22.2.03.05.02 - 07102 Efficientamento energetico con ammodernamento delle centrali termiche	1.680.000,00	85.000,00	1.765.000,00

2.2.1 Procedure da semplificare e reingegnerizzare

Gli obiettivi di semplificazione e reingegnerizzazione di processo si suddividono in due ambiti: uno riguarda la revisione dei regolamenti dell'Ente con il supporto del Segretario Generale e l'altra è finalizzata alla semplificazione e razionalizzazione delle procedure e la loro dematerializzazione.

La revisione delle norme regolamentari si pone come un obiettivo necessario nell'ottica della semplificazione delle procedure e dei processi amministrativi, in considerazione che i regolamenti costituiscono il quadro di contesto nel quale saranno chiamati ad operare gli uffici dell'Ente e un loro riesame, viene a coinvolgere orizzontalmente tutti gli attori del sistema organizzativo. La semplificazione dei regolamenti deve essere quindi intesa sia come principio collegato al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei procedimenti/processi, sia come criterio di riorganizzazione delle attività amministrative nell'ottica dello sviluppo della consapevolezza e dell'accountability nei confronti degli utenti. Il perseguimento di un'efficacia della regolazione è uno degli obiettivi dichiarati del PNRR che partendo dall'adeguamento dei regolamenti alle novità normative deve prevedere l'eliminazione degli oneri burocratici non necessari.

La semplificazione amministrativa riveste un ruolo centrale per lo sviluppo socio-economico costituendo un fattore abilitante alla realizzazione degli obiettivi di creazione di valore pubblico mediante la rimozione degli ostacoli amministrativi e procedurali che talvolta minano le capacità della società civile di esprimere al meglio le sue potenzialità anche nell'ottica della sussidiarietà orizzontale di cui all'articolo 118 della Costituzione.

La semplificazione amministrativa ha obiettivi specifici quali:

1. riduzione dei tempi per la gestione delle procedure;
2. liberalizzazione, semplificazione, reingegnerizzazione e uniformazione delle procedure;
3. digitalizzazione delle procedure per l'edilizia e attività produttive;
4. misurazione della riduzione degli oneri e dei tempi dell'azione amministrativa.

Nell'ambito della Missione 1, Componente 1.2 ("Modernizzazione della pubblica amministrazione"), investimento 2.2 "Task force digitalizzazione, monitoraggio e performance", sub investimento 2.2.3 "Digitalizzazione delle procedure (SUAP & SUE)" il Dipartimento della funzione pubblica ha elaborato il progetto cosiddetto dei **"1000 esperti"** che prevede la costituzione su base regionale di gruppi di assistenza tecnica, delle task force di durata triennale a servizio degli enti del territorio con il compito di contribuire al rafforzamento della loro capacità amministrativa e al recupero dell'eventuale arretrato, tramite azioni di digitalizzazione e di corretta attuazione di semplificazione procedurale e normativa. Funzionamento e finalità di massima del gruppo di esperti sono definiti nel DPCM 12 novembre 2021.

Compito comune a livello nazionale per tutti gli esperti, è rilevare ogni sei mesi i tempi di conclusione di alcune procedure complesse, collegate all'attuazione delle misure di semplificazione previste nell'ambito del PNRR e rilevanti ai fini della riduzione dei tempi e dell'arretrato. Ambiti e modalità di intervento specifici delle task force assegnate a ciascuna regione italiana sono dettagliate in appositi "piani territoriali" realizzati dalle Regioni e approvati dal Dipartimento della funzione pubblica.

La Regione Emilia-Romagna ha assegnato alla provincia di Ravenna 5 esperti con competenze in materia gestionale, ambientale, edilizia, di fonti rinnovabili e di trasformazione digitale. Il team di esperti ha infine il compito di assistenza tecnica agli enti per la presentazione di progetti.

Il team ha, nel corso del 2022 e 2023, monitorato semestralmente, con la finalità di miglioramento della capacità organizzativa e amministrativa, le seguenti procedure, individuate con delibera di Giunta Regionale n. 2129 del 13/12/2021:

1 –Permesso di costruire

2 - Permesso di costruire con contestuale autorizzazione allo scarico in atmosfera e allo scarico sul suolo - AUA

- 3 - Permesso di costruire in sanatoria
- 4- SCIA condizionata Ex art. 14 LR 15/2013
- 5 - CILA condizionata Ex art. 7 comma 4 e ss. LR 15/2013
- 6- Accesso agli atti
- 7- Autorizzazione Paesaggistica ordinaria
- 8- Certificato di destinazione urbanistica
- 9 - Installazione tende, insegne e altri manufatti pubblicitari
- 12 - VIA (PAUR)
- 13 - Gara per affidamento lavori sopra soglia
- 14 - PAS: procedura abilitativa semplificata (fonti energetiche rinnovabili)
- 15 - Approvazione PUA
- 16 – Progettazione e realizzazione di una strada
- 17 – Progettazione e realizzazione di una scuola.

Nel secondo semestre del 2022 gli esperti hanno, a seguito di incontri operativi con i dirigenti maggiormente coinvolti nell'analisi dei processi, aiutato l'Ente a comprendere i propri punti di forza e di debolezza grazie a una metodologia originale, il PNRR Check-Canvas. Il progetto di miglioramento si concentra sugli ambiti dove dall'interviste svolte ha acquisito un colore caldo, proponendo delle soluzioni che permettano di ridefinire e rinnovare strategicamente il modello attuale, oltre che idearne di nuovi.

Il canvas è un'idea collaborativa per riflettere sui fattori che possono condizionare la riuscita del PNRR nel territorio emiliano-romagnolo.

- I 3 cerchi concentrici analizzano 11 dimensioni
- Al centro, il nucleo analizza: vincoli, visione, obiettivi
- All'esterno il cerchio analizza: Reputazione, Accountability, Servizi ai cittadini, Previsioni economiche.

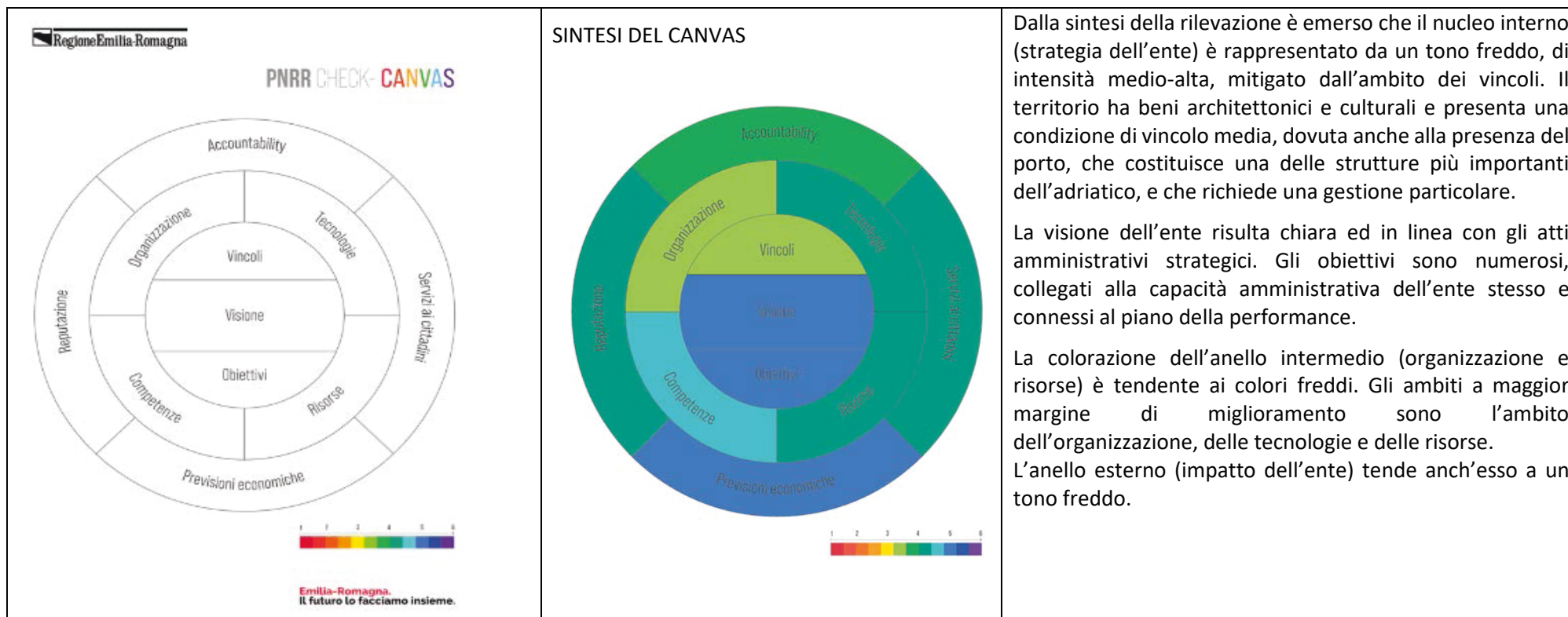
Il cerchio tra i due estremi analizza: Organizzazione, Tecnologie, Risorse, Competenze.

L'analisi inizia o dalle dimensioni al centro oppure all'esterno.

Ad ogni dimensione sono abbinate delle domande e dei punteggi. Il valore attribuito a ognuna (punti) identifica un colore

Dove il colore è caldo sono individuati gli ambiti da inserire nel piano di miglioramento.

Le azioni del piano lavorano per raffreddare i punti caldi.



Gli ambiti su cui concentrarsi maggiormente sono quello dell'accountability, i servizi al cittadino e la reputazione. Per quanto riguarda il primo, l'ente sviluppa una buona accountability interna, con frequenti incontri, mentre occorre rafforzare e rendere sistematica quella esterna (ad es. Customer satisfaction, pubblicazione dell'avanzamento dei progetti, ecc.). Per quanto riguarda i servizi al cittadino nonostante abbiano già raggiunto un buon livello in termini di trasformazione digitale, necessiterebbero di ulteriori miglioramenti.

In questi anni si sono poste in essere diverse azioni di miglioramento che hanno portato a dei risultati soddisfacenti per l'Ente. I risultati saranno evidenziati nella relazione della performance da approvare entro giugno del 2025.

Alcuni obiettivi si sono conclusi nel 2024, altri si è valutato di proseguirli anche nell'anno 2025 così come di seguito riportati.

Macrostruttura, nuove funzioni e responsabilità

Obiettivo miglioramento	APPRENDIMENTO COLLETTIVO E TRASFORMAZIONE DIGITALE
Obiettivo PIAO OP22.3.04.06.02	La programmazione triennale della formazione del personale per garantire la qualità dei servizi
Centro di responsabilità	01013 - U.O. Organizzazione, Qualità e Formazione
Azioni da intraprendere	Realizzare giornate formative sull'apprendimento collettivo e trasformazione digitale, con la finalità di aumentare le competenze digitali, le soft skills per superare le resistenze al cambiamento.
<i>Indicatore di efficacia</i>	<i>Nr. dipendenti che hanno partecipato ai corsi sulle competenze digitali/totale dipendenti interessati</i>
Tempi di attuazione	2023-2025
<i>Ambiti canvas e processi</i>	Ambiti: Competenze; Organizzazione; Risorse; Accountability Processi: ricadute generali Priorità: ALTA

Obiettivo miglioramento	PIANI DI FORMAZIONE SPECIFICA
Obiettivo PIAO OP22.3.04.06.02	La programmazione triennale della formazione del personale per garantire la qualità dei servizi
Centro di responsabilità	01013 - U.O. Organizzazione, Qualità e Formazione
Azioni da intraprendere	Realizzare corsi sull'utilizzo del programma informatico di back office VBG in uso al servizio SUE e SUAP, con la finalità di aumentare e rafforzare la competenza del personale, nella gestione delle procedure operative delle pratiche edilizie del SUE e del SUAP, e per un corretto monitoraggio dei tempi e dei procedimenti.
<i>Indicatore di efficacia</i>	<i>Nr. dipendenti che hanno partecipato ai corsi /totale dipendenti SUE iscritti</i> <i>Nr. dipendenti che hanno partecipato ai corsi /totale dipendenti SUAP iscritti</i>
Tempi di attuazione	2023-2025
<i>Ambiti canvas e processi</i>	Ambiti: Competenze; Organizzazione; Risorse, Servizi al cittadino; Tecnologie; Processi: tutti Priorità: ALTA

Applicazione e cloud

Obiettivo miglioramento	DIGITALIZZAZIONE DEI SERVIZI SUL TERRITORIO E DEGLI ARCHIVI PER IL SETTORE EDILIZIA
Obiettivo PIAO OP22.3.04.01.04	Dematerializzazione delle pratiche edilizie cartacee
Centro di responsabilità	06073 - Servizio Sportello Unico per l'Edilizia
Azioni da intraprendere	Catalogazione su scheda di censimento informatica delle pratiche edilizie conservate nei cinque archivi comunali come da appalto in essere al fine di facilitare il reperimento delle pratiche stesse. Analisi e valutazione delle ricadute dell'attività svolta sulla semplificazione all'accessibilità digitale sia verso gli utenti interni che quelli esterni in collaborazione con l'U.O. Sistemi Informativi Territoriali e Informatici.
Indicatore di efficacia	% di pratiche censite nell'anno
Tempi di attuazione	2023-2025
Ambiti canvas e processi	Ambiti: Servizi al cittadino; Tecnologie; Organizzazione; Reputazione Processi: accesso agli atti e tutti processi correlati Priorità: ALTA

Obiettivi e monitoraggio

Obiettivo miglioramento	CONDIVISIONE DELLO STATO DI AVANZAMENTO DEI PROGETTI VERSO L'ESTERNO
Obiettivo PIAO OP22.3.04.04.02	Campagne di divulgazione mirate
Centro di responsabilità	09175 - U.O. Politiche Europee
Azioni da intraprendere	Adozione di un sistema di controllo e relativa pubblicazione on line dello stato di avanzamento dei progetti principali dell'ente e presenti nei documenti programmatori/strategici, con aree dedicate, con la finalità di aumentare il grado di trasparenza e rendicontazione dell'operato dell'ente verso l'esterno con particolare riguardo ai progetti PNRR.
Indicatore di efficacia	% di progetti con stati di avanzamento periodici pubblicati sul sito / totale dei progetti
Tempi di attuazione	2023-2025
Ambiti canvas e processi	Ambiti: Accountability; Servizi al cittadino; Reputazione; Processi: ricadute generali Priorità: BASSA

2.2.2 Obiettivi di digitalizzazione

La digitalizzazione rientra tra gli obiettivi di semplificazione. L'Ente nel corso degli ultimi anni ha raggiunto un elevato livello di digitalizzazione dei servizi attraverso l'informatizzazione spinta di procedure sia interne che rivolte all'utenza. Nel periodo di crisi sanitaria da Covid, si è assistito ad una forte accelerazione dei processi di transizione digitale e più in generale di deciso cambiamento della pubblica amministrazione a cui il nostro Ente ha saputo reagire positivamente, avendo già molti servizi ed attività informatizzati.

L'informatizzazione dei processi consente l'automazione, l'esecuzione, il controllo e l'ottimizzazione di processi interni all'amministrazione e costituisce, pertanto, il mezzo principale per la transizione dalla gestione analogica del procedimento amministrativo al digitale. Attraverso la previsione della tracciabilità delle fasi fondamentali dei processi dell'amministrazione e l'individuazione delle responsabilità per ciascuna fase (workflow management system) si riduce il rischio di flussi informativi non controllabili e si favorisce l'accesso telematico a dati e documenti, ottenendo, così, una migliore e più efficace circolarità delle informazioni all'interno dell'organizzazione e il monitoraggio del rispetto dei termini procedurali.

Il Comune di Ravenna ha diversi obiettivi di digitalizzazione previsti nel piano della performance per il periodo 2023-2025. Si evidenzia che sono compresi nell'elenco sia interventi di sviluppo e/o di completamento di messa in produzione, relativi a nuovi servizi da sviluppare o di cui è in corso il completamento, sia interventi di manutenzione adeguativa e/o di manutenzione evolutiva, relativi a servizi preesistenti.

A seguito dell'ottenimento di finanziamenti PNRR, nel 2023 si sono avviate una serie di attività di digitalizzazione rivolte prevalentemente allo sviluppo e alla messa a disposizione dei cittadini e delle imprese di servizi digitali nuovi, pienamente integrati con le piattaforme trasversali nazionali e regionali (SPID, PagoPA, AppIO, ...) e soprattutto coerenti con le linee guida nazionali ed internazionali in tema di accessibilità e di usabilità anche da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

Ulteriori attività sono rivolte al rinnovamento delle procedure informatiche di back office al fine di incrementare la produttività e l'efficienza dei servizi comunali, grazie al passaggio a procedure software basate su protocolli moderni, affidabili ed interoperabili con le diverse banche dati sia interne che esterne.

In questo contesto, attualmente il Comune di Ravenna ha diversi obiettivi di digitalizzazione delle procedure, molte di queste sono state implementate grazie all'ottenimento di finanziamenti PNRR.

Alcuni di questi obiettivi si sono conclusi nel 2024 quali:

Intervento finanziato	MISSIONE PNRR	INVESTIMENTO PNRR
Integrazione di 39 servizi su Pago PA	M1C1.1 1.4.3 "Adozione Piattaforma PagoPA" Ministero per l'Innovazione tecnologia e la transazione digitale	107.133,00 €

Intervento finanziato	MISSIONE PNRR	INVESTIMENTO PNRR
Integrazione di 45 servizi su APP IO	M1C1.1 1.4.3 "Adozione dell'App IO" Ministero per l'Innovazione tecnologia e la transazione digitale	49.455,00 €

Sono ancora in corso e si prevede di concludere nel 2025 i seguenti interventi:

Intervento finanziato	MISSIONE PNRR	INVESTIMENTO PNRR
Adeguamento del sito istituzionale e attivazione di 6 servizi digitali	M1C1.1 1.4 Servizi digitali e cittadinanza digitale Ministero per l'Innovazione tecnologia e la transazione digitale	516.323,00 €

L'intervento prevede l'implementazione del sito comunale secondo il modello di Designers Italia del Dipartimento per la trasformazione digitale. Saranno inoltre oggetto di redesign in ottica di semplificazione, miglioramento della "user experience" e dell'accessibilità 6 servizi destinati ai cittadini ossia accesso agli atti; pubblicazione di matrimonio; iscrizione al trasporto scolastico; iscrizione alla mensa scolastica; iscrizione alla scuola dell'infanzia; iscrizione all'asilo nido.

Nel 2024 sono stati attivati n. 4 servizi quello relativo all'iscrizione al trasporto scolastico, alla mensa scolastica, alla scuola dell'infanzia e all'asilo nido.

Intervento finanziato	MISSIONE PNRR	INVESTIMENTO PNRR
21 attività da migrare in modalità B - Aggiornamento in sicurezza di applicazioni in cloud	M1C1.1 1.2 "Abilitazione e facilitazione migrazione al Cloud" Ministero per l'Innovazione tecnologia e la transazione digitale	1.031.574,00 €

Il nostro ente ha scelto di migrare in cloud i servizi in modalità "B – Aggiornamento", ovvero con una delle seguenti strategie:

- repurchase/replace, ovvero la migrazione verso una soluzione nativa in cloud;
- replatform, nel caso venga effettuata la riorganizzazione dell'architettura applicativa;
- re-architect, quando viene ripensata in maniera significativa l'architettura "core" di un applicativo in ottica cloud. In corso di realizzazione

Intervento finanziato	MISSIONE PNRR	INVESTIMENTO PNRR
Piattaforma Digitale Nazionale Dati: integrazione di n. 5 API	M1C1.1 1.3.1 Dati e interoperabilità Ministero per l'Innovazione tecnologia e la transazione digitale	516.323,00 €

Il progetto prevede l'integrazione con la Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND), lo strumento che consente di ridurre la richiesta di dati al cittadino e, allo stesso tempo, creando nuove opportunità di sviluppo per le imprese, nel rispetto della Privacy. Il Comune di Ravenna ha individuato 5 interfacce digitali chiamate API (application programming interface), che sono dei "punti di accesso" che permettono di interagire con le banche dati delle amministrazioni. In corso di realizzazione

Si sono inoltre ottenuti altri finanziamenti relativi a:

Intervento finanziato	MISSIONE PNRR	INVESTIMENTO PNRR
Piattaforma Notifiche Digitali- - SEND: integrazione di n. 2 servizi	M1C1.1 1.4 Servizi digitali e cittadinanza digitale Ministero per l'Innovazione tecnologica e la transazione digitale	69.000,00 €

Il progetto prevede l'integrazione con la Piattaforma di Notifiche Digitali e la realizzazione dei seguenti servizi di notifica digitale:

- Notifiche comunicazioni VL relative all'Anagrafe
- Notifiche Violazioni al Codice della Strada della Polizia Locale

L'attivazione delle notifiche digitali per la notificazione di atti amministrativi a valore legale verso persone fisiche e giuridiche consentirà una riduzione di costi e tempo per cittadini e per l'Ente.

Intervento finanziato	MISSIONE PNRR	INVESTIMENTO PNRR
Programma di potenziamento Cyber	M1C1.1 1.5 Cybersecurity Ministero dell'interno	1.500.000,00 € (PNRR) 121.307,00 € (FONDI COMUNALI)

Il progetto ha l'obiettivo di potenziare le difese cibernetiche per fronteggiare al meglio la minaccia cyber, prevedendo e rilevando attacchi e incidenti informatici al fine di minimizzare i danni. L'intervento prevede la individuazione dei ruoli e responsabilità nei processi cyber e privacy, valutazione dell'attuale security posture al fine di predisporre un piano di remediation con il quale avviare un percorso di potenziamento del livello di maturità di cybersecurity e data protection. Verrà inoltre erogata una sessione di Training in modalità workshop che illustrerà al personale del Comune le nuove procedure e policy introdotte in termini di sicurezza delle informazioni incrementando il livello complessivo di awareness di tutto il personale dell'Ente rispetto alle tematiche di Cybersicurezza e Data Protection.

Intervento finanziato	MISSIONE PNRR	INVESTIMENTO PNRR
Digitalizzazione delle procedure SUAP	M1C1.1 2.2. - Sub-investimento 2.2.3 "Digitalizzazione delle procedure (SUAP & SUE)" Ministero per l'Innovazione tecnologica e la transazione digitale	54.482,39 €

Digitalizzare gli Sportelli Unici per arrivare alla piena interoperabilità tra le piattaforme informatiche per la gestione delle pratiche SUAP del Comune di Ravenna, in conformità con le nuove specifiche tecniche elaborate da AgID e nel rispetto degli obblighi normativi, al fine di offrire servizi più efficienti e una riduzione sostanziale dei tempi e degli adempimenti per lo svolgimento delle pratiche.

Intervento finanziato	MISSIONE PNRR	INVESTIMENTO PNRR
Miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali	M1C1.1 1.4.2. – “Citizen inclusion” Ministero per l'Innovazione tecnologica e la transazione digitale / AGID	346.930,00 €

Il Comune di Ravenna come soggetto sub-attuatore ha stipulato un accordo con AGID (soggetto attuatore) per la realizzazione di un progetto che prevede i seguenti interventi:

- assicurare la copertura di almeno 50% del fabbisogno di tecnologie assistive e software per lavoratori con disabilità;
- erogare formazione ai dipendenti in tema di accessibilità;
- ridurre del 50% il numero delle tipologie di errore su 2 servizi digitali individuati nel servizio accesso agli atti del Servizio Sportello Unico per Edilizia e nei pareri preventivi del Servizio Mobilità e Viabilità.

Intervento finanziato	MISSIONE PNRR	INVESTIMENTO PNRR
Punti di Facilitazione Digitale	M1C1.1 1.7.2 - “RETE DEI SERVIZI DI FACILITAZIONE DIGITALE” Ministero per l'Innovazione tecnologica e la transazione digitale / REGIONE EMILIA ROMAGNA	

2.2.3 Il sistema di valutazione della Performance (SMIVAP)

La programmazione degli obiettivi descritta nei paragrafi precedenti è stata sviluppata in base a quanto previsto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAP).

Il “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del personale di categoria”, è stato approvato con delibera di G.C. n. 122 del 04.04.2013 e integrato con Delibera di Giunta n. PG 80582/2018 del 17/04/18, nella parte relativa ai ruoli professionali a seguito della reinternalizzazione della gestione dei servizi sociali e socio-sanitari e del conseguente trasferimento negli organici dell'ente, di personale con profilo di Assistente Sociale e Istruttore Direttivo Socio Assistenziale.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance prevede che il personale sia valutato nei seguenti ambiti:

1. misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e attività strutturali previsti nel PIAO che possono essere individuali e/o di gruppo;
2. misurazione e valutazione delle competenze dimostrate e del comportamento professionale e organizzativo espresso;
3. qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza.

Gli ambiti sopra riportati hanno un peso diverso sul totale della valutazione, rispettivamente 50, 47 e 3.

Per stabilire la quota individuale di produttività da assegnare al personale si fa riferimento al punteggio complessivo della valutazione della prestazione.

Alla/al dipendente è assegnata una percentuale della quota standard di categoria in base alle seguenti fasce di punteggio:

Fascia	Punteggi	% della quota spettante per categoria
Fascia 1	90,00 -100	100%
Fascia 2	80,00 – 89,99	95%
Fascia 3	70,00 – 79,99	90%
Fascia 4	60,00 – 69,99	85%
Fascia 5	Inferiore a 60,00	0%

La quota, in tal modo determinata, viene proporzionata alla durata del rapporto di lavoro del dipendente presso l'ente e all'orario di lavoro, relativi all'anno di valutazione ed è decurtata in base all'art. 71 comma 1 del D.lgs. n. 112/08 convertito in L. n. 133/08.

Le economie registrate in ciascun Servizio vengono ridistribuite ai dipendenti del medesimo centro di costo che abbiano ottenuto nella scheda individuale un punteggio uguale o superiore a 80,00, qualora il Servizio abbia raggiunto una percentuale di obiettivi della performance dal 85 % al 100%.

Il premio di maggiorazione previsto dall'art. 81 del CCNL 16/11/2022 è stato assegnato in base all'Area professionale di appartenenza (ex categoria A/B, C, D) al 5% del personale ammesso alla valutazione che ha ottenuto un punteggio minimo di 80 nella valutazione individuale complessiva (su base 100), cui è stato destinato il 30% del fondo della produttività individuale.

Per le posizioni di elevata qualificazione si applica il “Sistema di Misurazione e Valutazione (SMIVAP) dei ruoli direzionali, aggiornato con delibera di G.C. PG n. 132993/330

del 02/07/2019, per dare attuazione a quanto previsto dalla normativa che attribuisce alla performance organizzativa il peso prevalente nella valutazione complessiva. Il nuovo sistema che ha trovato applicazione a far corso dalle valutazioni anno 2019, ha unificato i pesi assegnati agli ambiti di valutazione per i dirigenti e quadri gestionali e per i dirigenti assegnati ad altri enti e quadri professionali e ha ridefinito la scala di valutazione dei singoli ambiti di valutazione come indicato nella tabella aggiornata, che segue:

AMBITI DI VALUTAZIONE	Peso Per Dirigenti / Quadri	Peso Dirigenti Assegnati Ad Altri Enti e Quadri Professional
Raggiungimento Obiettivi Individuali	25	25
Competenze Manageriali Dimostrate	25	30
Capacità Valutazione Collaboratori	5	//
Performance Organizzativa	30	30
Contributo Alla Performance Generale Dell'ente	15	15
TOTALE	100	100

Il sistema di Misurazione e Valutazione dei ruoli dirigenziali prevede che vengano assegnati ai Capi Area e ai Direttori delle Istituzioni n. 6 obiettivi mentre per i restanti dirigenti e quadri aziendali siano assegnati 4 obiettivi.

A partire dal 2023, ai fini della valutazione della performance individuale, viene attribuito a tutti i dirigenti un obiettivo sul rispetto dei tempi di pagamento delle fatture di competenza che si è aggiunto agli obiettivi che erano già stati a loro assegnati.

In questo modo si è dato seguito a quanto previsto dal co. 2 dell'art. 4 bis del D.L. n. 13/2023 convertito in L. n. 41/2023 *“Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC), nonché per l'attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune”*, che nell'ambito dell'impegno alla riduzione dei tempi di pagamento da parte delle PA, dispone testualmente che: *“le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, co. 2, del D.lgs. n. 165/2001, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, co. 859, lett. b), e 861, della L. n. 145/2018. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'art. 7, co. 1, del D.L. n. 35/2013, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 64/2013”*.

Questo nuovo obiettivo sul rispetto dei tempi di pagamento, coerentemente con la norma, ha un peso del 30% rispetto agli altri obiettivi individuali assegnati, nell'ambito del peso complessivo del fattore rispetto alla performance individuale, tiene conto della circolare n. 1 emanata dalla Ragioneria Generale di Stato avente ad oggetto: *“Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni – Attuazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 19,*

convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41. Prime indicazioni operative”.

Per quanto riguarda i Dirigenti, ogni anno con delibera di Giunta comunale viene approvato il fondo retribuzione di risultato. Nel rispetto dei vincoli economici dell'ente, negli ultimi anni, viene confermato il trattamento economico fondamentale, omogeneo sia per i dirigenti a tempo indeterminato che per quelli a tempo determinato, anche alla luce del rispetto del “Contratto collettivo decentrato integrativo in merito al Fondo per la retribuzione delle posizioni e del risultato dei dirigenti” ed in relazione alle risorse disponibili.

Valutazione partecipativa

Il D.lgs. n. 74/2017, di riforma del D.lgs. n. 150/2009, introducendo la partecipazione diretta dei cittadini e degli utenti nel processo valutativo, ha rafforzato il ruolo dei cittadini e degli utenti nel ciclo di gestione della performance e innovato profondamente il tema della valutazione della performance. Il concetto di “valutazione partecipativa”, intesa come forma di valutazione della performance nell'ambito di un rapporto di collaborazione tra amministrazione pubblica e cittadini, stakeholder e utenti (interni ed esterni), è stato tuttavia introdotto solo nel 2019 con le linee guida n. 4/2019 del DFP sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche. Tali linee guida forniscono chiarimenti e indicazioni metodologiche per l'attivazione di modalità di coinvolgimento attivo dell'utenza esterna nei processi valutativi e per l'effettiva traduzione degli esiti della rilevazione in elementi con impatto sui processi sottesi alla valutazione della performance organizzativa.

La valutazione partecipativa rappresenta una forma di coinvolgimento dello stakeholder e dell'utente più ampia rispetto alle indagini di “customer satisfaction”, modalità ormai consolidata per misurare l'efficacia, nella sua dimensione di qualità percepita, dei servizi offerti agli utenti. Le finalità della valutazione partecipativa sono infatti molteplici e riconducibili principalmente a:

- migliorare i processi di programmazione, misurazione e valutazione, indirizzandoli verso la prospettiva di valore pubblico;
- migliorare la qualità delle attività e dei servizi pubblici avvicinandoli ai reali bisogni dei cittadini grazie alle loro idee e suggerimenti, attraverso cui raggiungere una conoscenza più completa dei loro bisogni;
- superare la logica dell'autoreferenzialità attraverso l'integrazione della visione amministrativa con il punto di vista dei cittadini e/o utenti;
- gestire e ridurre i conflitti, rafforzando la fiducia verso l'ente e contrastando il deficit di legittimità e consenso, anche attraverso il miglioramento della trasparenza e l'apertura verso l'esterno, favorendo e rafforzando anche la coesione sociale e il senso di appartenenza.

Il Comune di Ravenna approva annualmente il “Piano Triennale del sistema dei controlli della qualità dei servizi” che comprende le metodologie e gli strumenti per l'attuazione delle politiche dell'ascolto e di partecipazione sia dei cittadini che del personale interno. Il Piano è uno strumento di programmazione flessibile che, pur tenendo conto degli “obiettivi” a tendere nel medio periodo, è aggiornato ed integrato costantemente, a seguito di confronto con Dirigenti e Quadri in base ad esigenze legate alle priorità dell'Ente, in coerenza con le evoluzioni del contesto organizzativo. Le azioni sono realizzate dai servizi/U.O. di competenza, con il coordinamento e/o il supporto metodologico dell'U.O. Organizzazione, Qualità e Formazione.

Il piano triennale del sistema dei controlli di qualità anni 2024-2026 è stato approvato con provvedimento dirigenziale n. 5180 del 06/09/2024.

PIANO DEL SISTEMA DEI CONTROLLI DI QUALITA' DEI SERVIZI 2024-2026 ANNO 2024						
AREA	SERVIZIO, UO, UFFICIO DI STRUTTURA	CARTA DEI SERVIZI	CUSTOMER SEMPLICE	CUSTOMER COMPLESSA	CERTIFICAZIONE - ISO SERVIZI E AMBIENTE EMAS	PROCESSI DI PARTECIPAZIONE
DIRETTORE GENERALE	CORPO DI POLIZIA LOCALE	CARTA DEI SERVIZI POLIZIA LOCALE (continuazione)		INDAGINE DI RILEVAZIONE QUALITA' PERCEPITA DEL SERVIZIO RICEZIONE PUBBLICO (continuazione)		RISTRUTTURAZIONE E AGGIORNAMENTO SITO WEB-AREA POLIZIA LOCALE (continuazione)
	U.O. ORGANIZZAZIONE QUALITA' E FORMAZIONE		QUESTIONARIO GRADIMENTO AL TERMINE DEI CORSI DI FORMAZIONE	INDAGINE SULLA QUALITA' DELLA VITA		COMUNI-CHIAMO gestione delle segnalazioni
	U.O. SISTEMI INFORMATIVI, TERRITORIALI E INFORMATICI					AGENDA DIGITALE
	U.O. POLITICHE EUROPEE		CENTRO EUROPE DIRECT DELLA ROMAGNA- QUESTIONARIO DI SODDISFAZIONE DEGLI UTENTI			PERCORSI SULL'EUROPA IN ROMAGNA: CITTADINANZA EUROPEA ATTIVA
COORDINAMENTO ATTIVITA' AMMINISTRATIVA SEGRETARIO GENERALE	SERVIZIO APPALTI E CONTRATTI				CERTIFICAZIONE AFFIDAMENTO DEI LAVORI PUBBLICI E GESTIONE ESPROPRI (mantenimento)	
AREA PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	SERVIZIO SPORTELLO UNICO PER L'EDILIZIA					TAVOLO PERMANENTE DELL'EDILIZIA E DELL'URBANISTICA (costituito dagli Ordini professionali, Associazioni di categoria e personale interno)
AREA SVILUPPO ECONOMICO TURISMO E SPORT	SERVIZIO TURISMO		CUSTOMER SATISFACTION SULLA QUALITA' PERCEPITA RISPETTO ALL'OFFERTA TURISTICA DI RAVENNA CITTA' DEL MOSAICO (avvio)			
	SERVIZIO SPORTELLO UNICO PER LE ATTIVITA' PRODUTTIVE ED ECONOMICHE				CUSTOMER SATISFACTION SUL SERVIZIO EROGATO DAL SUAP	
SERVIZI ALLA CITTADINANZA E ALLA PERSONA	U.O. PARTECIPAZIONE VOLONTARIATO E POLITICHE DI GENERE					I PATTI PER I BENI COMUNI:PERCORSO DI REVISIONE DEL REGOLAMENTO (avvio)
	U.O. POLITICHE PER L'IMMIGRAZIONE	TRADUZIONE CARTA DEI SERVIZI IN MULTILINGUE (conclusione)				RITI-Rete Interculturale sui Temi dell'Immigrazione: coprogettazione con la cittadinanza e le associazioni
						Coprogettazione attività del Festival con la costituzione dei gruppi di lettura nelle scuole
						LABORATORI INTERCULTURALI NELLE SCUOLE MEDIE E SUPERIORI
	SERVIZIO SPORTELLO PER I CITTADINI E SERVIZI DELEGATI DALLO STATO					
	SERVIZIO DECENTRAMENTO					
	SERVIZIO SOCIALE ASSOCIATO	CARTA DEI SERVIZI DEGLI SPORTELLI SOCIALI		Questionario casa community Lab Marina di Ravenna		

PIANO DEL SISTEMA DEI CONTROLLI DI QUALITA' DEI SERVIZI 2024-2026 ANNO 2024						
AREA	SERVIZIO, UO, UFFICIO DI STRUTTURA	CARTA DEI SERVIZI	CUSTOMER SEMPLICE	CUSTOMER COMPLESSA	CERTIFICAZIONE - ISO SERVIZI E AMBIENTE EMAS	PROCESSI DI PARTECIPAZIONE
AREA INFANZIA ISTRUZIONE E GIOVANI	SERVIZIO NIDI E SCUOLE DELL'INFANZIA	CARTA DEI SERVIZI 0-6 NIDI E SCUOLE DELL'INFANZIA (inizio)	INDAGINE SULLA QUALITA' PERCEPITA PRESSO I NIDI ESTERNALIZZATI DA PARTE DEL CONSORZIO GESTORE DEL CONTRATTO	QUESTIONARIO ON LINE SULLA QUALITÀ DEI NIDI A GESTIONE DIRETTA E DELLE SCUOLE PER L'INFANZIA COMUNALI		
			SOPRALLUOGHI/CONTROLLI (AUDIT) PER LA RILEVAZIONE DEL SERVIZIO DI PULIZIA DEI NIDI E SCUOLE DELL'INFANZIA			
	SERVIZIO DIRITTO ALLO STUDIO		SOPRALLUOGHI CONTROLLI (AUDIT) PER LA RILEVAZIONE DELLA QUALITA' DEL SERVIZIO RISTORAZIONE DA PARTE DELLA DITTA INCARICATA			PANEL D'ASSAGGIO RISTORAZIONE SCOLASTICA
			SOPRALLUOGHI CONTROLLI (AUDIT) PER LA RILEVAZIONE DELLA QUALITA' DEL SERVIZIO RISTORAZIONE DA PARTE DI UNA DIPENDENTE DEL SERVIZIO			
			PANEL RISTORAZIONE SCOLASTICA on line			
			QUESTIONARIO PRE-POST SCUOLA on line			
			QUESTIONARIO TRASPORTO SCOLASTICO on line			
			SOPRALLUOGHI NELLE SCUOLE E NEI CENTRI ESTIVI PER VERIFICA QUALITA' DELL'INCLUSIONE SCOLASTICA ED EDUCATIVA			
	U.O. QUALIFICAZIONE E POLITICHE GIOVANILI		CUSTOMER SULL'ATTIVITÀ SVOLTA DALL'INFORMAGIOVANI			
			CUSTOMER SULLE ATTIVITÀ SVOLTE AL CENTRO QUAKE			
			CUSTOMER SULLE ATTIVITÀ SVOLTE AL CENTRO VALTORTO			
AREA INFRASTRUTTURE CIVILI	UFFICIO AMMINISTRATIVO DI AREA				CERTIFICAZIONE PROGETTAZIONE PROGRAMMAZIONE DIREZIONE LAVORI E MANUTENZIONE (mantenimento)	
					CERTIFICAZIONE DI CONFORMITÀ AL MODELLO "LAVORO ETICO-CANTIERI LAVORI PUBBLICI" (mantenimento)	
	SERVIZIO TUTELA AMBIENTE E TERRITORIO				REGISTRAZIONE EMAS E CERTIFICAZIONE AMBIENTALE (rinnovo)	
	SERVIZIO MOBILITÀ E VIABILITÀ		QUESTIONARIO PER PIANO SPOSTAMENTI CASA-LAVORO			

PIANO DEL SISTEMA DEI CONTROLLI DI QUALITA' DEI SERVIZI 2024-2026 ANNO 2024						
AREA	SERVIZIO, UO, UFFICIO DI STRUTTURA	CARTA DEI SERVIZI	CUSTOMER SEMPLICE	CUSTOMER COMPLESSA	CERTIFICAZIONE - ISO SERVIZI E AMBIENTE EMAS	PROCESSI DI PARTECIPAZIONE
ISTITUZIONE BIBLIOTECA CLASSESENSE		CARTA DEI SERVIZI DELL'ISTITUZIONE BIBLIOTECA CLASSESENSE (AGGIORNAMENTO)	INDAGINE SULLA BIBLIOTECA DECENTRATA DI PIANGIPANE (INIZIO)			
ISTITUZIONE MUSEO D'ARTE DELLA CITTA' E U.O. POLITICHE E ATTIVITA' CULTURALI	MAR			INDAGINI SUI VISITATORI DELLE MOSTRE TEMPORANEE		
				INDAGINI SUI VISITATORI DELLE MOSTRE PERMANENTI		
	PLANETARIO		RECENSIONI DEL SERVIZIO	INDAGINE SUI VISITATORI		

PIANO DEL SISTEMA DEI CONTROLLI DI QUALITA' DEI SERVIZI 2024-2026 ANNO 2025						
AREA	SERVIZIO, UO, UFFICIO DI STRUTTURA	CARTA DEI SERVIZI	CUSTOMER SEMPLICE	CUSTOMER COMPLESSA	CERTIFICAZIONE - ISO SERVIZI E AMBIENTE EMAS	PROCESSI DI PARTECIPAZIONE
DIRETTORE GENERALE	CORPO DI POLIZIA LOCALE	CARTA DEI SERVIZI POLIZIA LOCALE (definizione)	INDAGINE DI RILEVAZIONE SULL'UTILIZZO DEI CANALI SOCIAL IN USO ALLA POLIZIA LOCALE	INDAGINE DI RILEVAZIONE QUALITA' PERCEPITA DEL SERVIZIO RICEZIONE PUBBLICO (continuazione)		AGGIORNAMENTO sito web-area Polizia Locale
	U.O. ORGANIZZAZIONE QUALITA' E FORMAZIONE		QUESTIONARIO GRADIMENTO AL TERMINE DEI CORSI DI FORMAZIONE	INDAGINE SUL BENESSERE LAVORATIVO INDAGINE SULLA QUALITA' DELLA VITA		COMUNI-CHIAMO gestione delle segnalazioni
	U.O. SISTEMI INFORMATIVI, TERRITORIALI E INFORMATICI		QUESTIONARIO ON LINE A FINE INTERVENTO HELPESK			AGENDA DIGITALE
	U.O. POLITICHE EUROPEE		CENTRO EUROPE DIRECT DELLA ROMAGNA- QUESTIONARIO DI SODDISFAZIONE DEGLI UTENTI			PERCORSI SULL'EUROPA IN ROMAGNA: CITTADINANZA EUROPEA ATTIVA
COORDINAMENTO ATTIVITA' AMMINISTRATIVA SEGRETARIO GENERALE	SERVIZIO APPALTI E CONTRATTI				CERTIFICAZIONE AFFIDAMENTO DEI LAVORI PUBBLICI E GESTIONE ESPROPRI (rinnovo)	
AREA PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	SERVIZIO SPORTELLO UNICO PER L'EDILIZIA					TAVOLO PERMANENTE DELL'EDILIZIA E DELL'URBANISTICA (costituito dagli Ordini professionali, Associazioni di categoria e personale interno)
AREA SVILUPPO ECONOMICO TURISMO E SPORT	SERVIZIO TURISMO			CUSTOMER SATISFACTION SULLA QUALITA' PERCEPITA RISPETTO ALL'OFFERTA TURISTICA DI RAVENNA CITTA' DEL MOSAICO (continuazione)		
SERVIZI ALLA CITTADINANZA E ALLA PERSONA	U.O. PARTECIPAZIONE VOLONTARIATO E POLITICHE DI GENERE	CARTA DEI SERVIZI DEL VOLONTARIATO				I PATTI PER I BENI COMUNI: PERCORSO DI REVISIONE DEL REGOLAMENTO (continuazione)
	U.O. POLITICHE PER L'IMMIGRAZIONE			INDAGINE SUL GRADIMENTO DEGLI SPORTELLI (avvio)		Coprogettazione attività del Festival con la costituzione dei gruppi di lettura nelle scuole
						Laboratori interculturali nelle scuole medie e superiori
						RITI-Rete Interculturale sui Temi dell'Immigrazione: coprogettazione con la cittadinanza e le associazioni
	SERVIZIO SPORTELLO PER I CITTADINI E SERVIZI DELEGATI DALLO STATO		QUESTIONARIO DI GRADIMENTO DEI SERVIZI DI SPORTELLO ON LINE			
	SERVIZIO DECENTRAMENTO		QUESTIONARIO DI GRADIMENTO DEI SERVIZI DI SPORTELLO ON LINE			
	SERVIZIO SOCIALE ASSOCIATO	CARTA DEI SERVIZI DELLE POLITICHE SOCIALI		CUSTOMER SATISFACTION SUI CENTRI RESIDENZIALI PER ANZIANI E DISABILI		PERCORSO DI PARTECIPAZIONE PER IL NUOVO PIANO TRIENNALE PER LA SALUTE ED IL BENESSERE SOCIALE (avvio)

AREA	SERVIZIO, UO, UFFICIO DI STRUTTURA	CARTA DEI SERVIZI	CUSTOMER SEMPLICE	CUSTOMER COMPLESSA	CERTIFICAZIONE - ISO SERVIZI E AMBIENTE EMAS	PROCESSI DI PARTECIPAZIONE
AREA INFANZIA ISTRUZIONE E GIOVANI	SERVIZIO NIDI E SCUOLE DELL'INFANZIA	CARTA DEI SERVIZI 0-6 NIDI E SCUOLE DELL'INFANZIA (continuazione)	INDAGINE SULLA QUALITA' PERCEPITA PRESSO I NIDI ESTERNALIZZATI DA PARTE DEL CONSORZIO GESTORE DEL CONTRATTO	QUESTIONARIO ON LINE SULLA QUALITA' DEI NIDI A GESTIONE DIRETTA E DELLE SCUOLE DELL'INFANZIA COMUNALE		
			SOPRALLUOGHI/CONTROLLI (AUDIT) PER LA RILEVAZIONE DEL SERVIZIO DI PULIZIA DEI NIDI E SCUOLE DELL'INFANZIA			
	SERVIZIO DIRITTO ALLO STUDIO		SOPRALLUOGHI CONTROLLI (AUDIT) PER LA RILEVAZIONE DELLA QUALITA' DEL SERVIZIO RISTORAZIONE DA PARTE DELLA DITTA INCARICATA			PANEL D'ASSAGGIO RISTORAZIONE SCOLASTICA
			SOPRALLUOGHI CONTROLLI (AUDIT) PER LA RILEVAZIONE DELLA QUALITA' DEL SERVIZIO RISTORAZIONE DA PARTE DI UNA DIPENDENTE DEL SERVIZIO			
			PANEL RISTORAZIONE SCOLASTICA on line			
			QUESTIONARIO PRE-POST SCUOLA on line			
			QUESTIONARIO TRASPORTO SCOLASTICO on line			
			SOPRALLUOGHI NELLE SCUOLE E NEI CENTRI ESTIVI PER VERIFICA QUALITA' DELL'INCLUSIONE SCOLASTICA ED EDUCATIVA			
	U.O. QUALIFICAZIONE E POLITICHE GIOVANILI		CUSTOMER SULL'ATTIVITA' SVOLTA DALL'INFORMAGIOVANI CUSTOMER SULLE ATTIVITA' SVOLTE AL CENTRO VALTORTO CUSTOMER SULLE ATTIVITA' SVOLTE AL CENTRO QUAKE			
AREA INFRASTRUTTURE CIVILI	UFFICIO AMMINISTRATIVO DI AREA				CERTIFICAZIONE PROGETTAZIONE PROGRAMMAZIONE DIREZIONE LAVORI E MANUTENZIONE (rinnovo)	
					CERTIFICAZIONE DI CONFORMITA' AL MODELLO "LAVORO ETICO-CANTIERI LAVORI PUBBLICI" (mantenimento ultimo Audit del triennio/rinnovo per nuovo affidamento)	
	SERVIZIO TUTELA AMBIENTE E TERRITORIO				REGISTRAZIONE EMAS E CERTIFICAZIONE AMBIENTALE (mantenimento)	
	SERVIZIO MOBILITA' E VIABILITA'		QUESTIONARIO PER PIANO SPOSTAMENTI CASA-LAVORO			
ISTITUZIONE BIBLIOTECA CLASSE			INDAGINE SULLA BIBLIOTECA DECENTRATA DI PIANGIPANE (CONTINUAZIONE)	CUSTOMER SATISFACTION SUI SERVIZI DELLA BIBLIOTECA		
ISTITUZIONE MUSEO D'ARTE DELLA CITTA' E U.O. POLITICHE E ATTIVITA' CULTURALI	MAR	AGGIORNAMENTO CARTA DEI SERVIZI		INDAGINI SUI VISITATORI DELLE MOSTRE TEMPORANEE		
	MUSEO NATURA	AGGIORNAMENTO CARTA DEI SERVIZI (post riallestimento)	RECENSIONI DEL SERVIZIO	INDAGINI SUI VISITATORI		
	PLANETARIO		RECENSIONI DEL SERVIZIO	INDAGINI SUI VISITATORI		

PIANO DEL SISTEMA DEI CONTROLLI DI QUALITA' DEI SERVIZI 2024-2026 ANNO 2026						
AREA	SERVIZIO, UO, UFFICIO DI STRUTTURA	CARTA DEI SERVIZI	CUSTOMER SEMPLICE	CUSTOMER COMPLESSA	CERTIFICAZIONE - ISO SERVIZI E AMBIENTE EMAS	PROCESSI DI PARTECIPAZIONE
DIRETTORE GENERALE	CORPO DI POLIZIA LOCALE					AGGIORNAMENTO sito web-area Polizia Locale
	U.O. ORGANIZZAZIONE QUALITA' E FORMAZIONE		QUESTIONARIO GRADIMENTO AL TERMINE DEI CORSI DI FORMAZIONE	INDAGINE SULLA QUALITA' DELLA VITA		COMUNI-CHIAMO gestione delle segnalazioni
			MONITORAGGIO DEI QUESTIONARI DI GRADIMENTO ON LINE SUI SERVIZI ON LINE			AGENDA DIGITALE
	U.O. SISTEMI INFORMATIVI, TERRITORIALI E INFORMATICI		QUESTIONARIO ON LINE A FINE INTERVENTO HELPESK			
	U.O. POLITICHE EUROPEE		CENTRO EUROPE DIRECT DELLA ROMAGNA- QUESTIONARIO DI SODDISFAZIONE DEGLI UTENTI			PERCORSI SULL'EUROPA IN ROMAGNA: CITTADINANZA EUROPEA ATTIVA
COORDINAMENTO ATTIVITA' AMMINISTRATIVA SEGRETARIO GENERALE	SERVIZIO APPALTI E CONTRATTI				CERTIFICAZIONE AFFIDAMENTO DEI LAVORI PUBBLICI E GESTIONE ESPROPRI (rinnovo)	
AREA PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	SERVIZIO SPORTELLO UNICO PER L'EDILIZIA					TAVOLO PERMANENTE DELL'EDILIZIA E DELL'URBANISTICA
SERVIZI ALLA CITTADINANZA E ALLA PERSONA	U.O. PARTECIPAZIONE VOLONTARIATO E POLITICHE DI GENERE					I PATTI PER I BENI COMUNI
	U.O. POLITICHE PER L'IMMIGRAZIONE			INDAGINE SUL GRADIMENTO DEGLI SPORTELLI (conclusione)		Coprogettazione attività del festival con la costituzione dei gruppi di lettura nelle scuole
						Laboratori interculturali nelle scuole medie e superiori
						RITI-Rete Interculturale sui Temi dell'Immigrazione: coprogettazione con la cittadinanza e le associazioni
	SERVIZIO SPORTELLO PER I CITTADINI E SERVIZI DELEGATI DALLO STATO		QUESTIONARIO DI GRADIMENTO DEI SERVIZI DI SPORTELLO ON LINE			
	SERVIZIO DECENTRAMENTO		QUESTIONARIO DI GRADIMENTO DEI SERVIZI DI SPORTELLO ON LINE			
	SERVIZIO SOCIALE ASSOCIATO					PERCORSO DI PARTECIPAZIONE PER IL NUOVO PIANO TRIENNALE PER LA SALUTE ED IL BENESSERE SOCIALE (conclusione)
AREA INFANZIA ISTRUZIONE E GIOVANI	SERVIZIO NIDI E SCUOLE DELL'INFANZIA	CARTA DEI SERVIZI 0-6 NIDI E SCUOLE DELL'INFANZIA (continuazione)	INDAGINE SULLA QUALITA' PERCEPITA PRESSO I NIDI ESTERNALIZZATI DA PARTE DEL CONSORZIO GESTORE DEL CONTRATTO	QUESTIONARIO ON LINE SULLA QUALITA' DEI NIDI A GESTIONE DIRETTA E DELLE SCUOLE DELL'INFANZIA COMUNALE		
			SOPRALLUOGHI/CONTROLLI (AUDIT) PER LA RILEVAZIONE DEL SERVIZIO DI PULIZIA DEI NIDI E SCUOLE DELL'INFANZIA			
	SERVIZIO DIRITTO ALLO STUDIO		SOPRALLUOGHI CONTROLLI (AUDIT) PER LA RILEVAZIONE DELLA QUALITA' DEL SERVIZIO RISTORAZIONE DA PARTE DELLA DITTA INCARICATA			PANEL D'ASSAGGIO RISTORAZIONE SCOLASTICA
			SOPRALLUOGHI CONTROLLI (AUDIT) PER LA RILEVAZIONE DELLA QUALITA' DEL SERVIZIO RISTORAZIONE DA PARTE DI UNA DIPENDENTE DEL SERVIZIO			
			PANEL RISTORAZIONE SCOLASTICA on line			
			QUESTIONARIO PRE-POST SCUOLA on line			
			QUESTIONARIO TRASPORTO SCOLASTICO on line			
			SOPRALLUOGHI NELLE SCUOLE E NEI CENTRI ESTIVI PER VERIFICA QUALITA' DELL'INCLUSIONE SCOLASTICA ED EDUCATIVA			

AREA	SERVIZIO, UO, UFFICIO DI STRUTTURA	CARTA DEI SERVIZI	CUSTOMER SEMPLICE	CUSTOMER COMPLESSA	CERTIFICAZIONE - ISO SERVIZI E AMBIENTE EMAS	PROCESSI DI PARTECIPAZIONE
	U.O. QUALIFICAZIONE E POLITICHE GIOVANILI		CUSTOMER SULL'ATTIVITA' SVOLTA DALL'INFORMAGIOVANI CUSTOMER SULLE ATTIVITA' SVOLTE AL CENTRO VALTORTO CUSTOMER SULLE ATTIVITA' SVOLTE AL CENTRO QUAKE			
AREA INFRASTRUTTURE CIVILI	UFFICIO AMMINISTRATIVO DI AREA				CERTIFICAZIONE PROGETTAZIONE PROGRAMMAZIONE DIREZIONE LAVORI E MANUTENZIONE (rinnovo)	
					CERTIFICAZIONE DI CONFORMITA' AL MODELLO "LAVORO ETICO-CANTIERI LAVORI PUBBLICI" (mantenimento)	
	SERVIZIO TUTELA AMBIENTE E TERRITORIO				REGISTRAZIONE EMAS E CERTIFICAZIONE AMBIENTALE (mantenimento)	
	SERVIZIO MOBILITA' E VIABILITA'		QUESTIONARIO PER PIANO SPOSTAMENTI CASA-LAVORO			
ISTITUZIONE BIBLIOTECA CLASSESE			INDAGINE SULLA BIBLIOTECA DECENTRATA DI CASTIGLIONE			
ISTITUZIONE MUSEO D'ARTE DELLA CITTA' E U.O. POLITICHE E ATTIVITA' CULTURALI	MAR			INDAGINI SUI VISITATORI DELLE MOSTRE TEMPORANEE		
	MUSEO NATURA		RECENSIONI DEL SERVIZIO	INDAGINI SUI VISITATORI		
	PLANETARIO		RECENSIONI DEL SERVIZIO	INDAGINI SUI VISITATORI		

2.3 Sottosezione: Rischi corruttivi e trasparenza

La presente Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO è stata predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza in attuazione di quanto disposto dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, dal D.P.R. n. 81/2022 e dal decreto del Ministero per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 30 giugno 2022. Il documento, che ha assorbito il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'art. 1, commi 5 e 60 della legge n. 190/2012, è volto a definire le modalità per raggiungere la piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione dell'Ente nonché a raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità alle linee guida contenute nel Piano nazionale anticorruzione (PNA).

La corruzione rappresenta una minaccia significativa per la creazione di Valore Pubblico, insidiando l'integrità delle istituzioni e compromettendo l'efficacia delle politiche governative. La complementarità dei due aspetti innanzi richiamati emerge chiaramente dai lavori dell'ANAC. La prima parte del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022, approvato con Delibera n. 7 del 17/01/2023 è principalmente volta a fornire istruzioni operative per la predisposizione della sezione del PIAO relativa alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza e, per questo, considerata ampiamente innovativa rispetto ai piani precedenti.

Inoltre, come evidenzia la stessa Autorità nella Relazione annuale 2022, viene privilegiata una nozione ampia di Valore Pubblico. Ed è proprio l'Autorità ad affermare che *«la prevenzione della corruzione è dimensione del Valore Pubblico e per la creazione di Valore Pubblico e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione»*.

Le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono a protezione del valore pubblico ma esse stesse produttive di valore pubblico e strumentali a produrre risultati sul piano economico e su quello dei servizi, con importanti ricadute sull'organizzazione sociale ed economica del Paese.

È quindi fondamentale per promuovere e preservare la creazione di Valore Pubblico, promuovere strategie preventive, al fine di garantire un governo responsabile e trasparente, al servizio degli interessi della comunità. La lotta alla corruzione, infatti, non solo protegge le risorse pubbliche, ma crea un ambiente favorevole alla crescita del Valore Pubblico, migliorando la qualità dei servizi erogati e riducendo le inefficienze.

Il Comune di Ravenna ha realizzato il suo primo piano nel 2014, da allora ha provveduto a redigerlo annualmente prevedendo misure obbligatorie, aggiornate annualmente in base alle risultanze delle attività in un'ottica di continuo miglioramento nel processo di gestione del rischio e di coinvolgimento di tutti i soggetti interessati.

Il Piano 2025-2027 tiene conto degli indirizzi espressi dalla delibera di Giunta Comunale n. 676 del 30/12/2024 e delle indicazioni dell'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), in particolare del Piano nazionale anticorruzione (PNA) 2022 approvato con delibera n. 7 del 17/01/2023 valido dal 2023 al 2025 e dell'aggiornamento 2023 al PNA 2022 approvato con delibera n. 605 del 19/12/2023, dedicato esclusivamente ai contratti pubblici che ha rivisto in parte, la parte speciale del piano precedente. L'intervento dell'Autorità ha la finalità di introdurre elementi chiarificatori rispetto alle misure tipiche applicate ai processi degli appalti (rotazione, conflitto di interesse e trasparenza) rispetto alle novità introdotte dal nuovo codice degli appalti di cui al decreto legislativo n.36/2023.

Il PNA 2022 ha l'obiettivo di rafforzare l'integrità pubblica e programmare misure efficaci di prevenzione della corruzione senza comunque mettere a rischio lo sforzo di semplificazione e velocizzazione delle procedure amministrative, in particolare per quelle legate all'utilizzo dei fondi PNRR.

Il Piano Nazionale Anticorruzione è articolato in una parte generale e in una parte speciale.

La prima contiene:

- indicazioni per la predisposizione nel PIAO della sezione relativa alla prevenzione della corruzione e della trasparenza;

- i processi e le attività principali per individuare misure di prevenzione della corruzione;
- le indicazioni per realizzare un buon monitoraggio e semplificazioni per gli enti con meno di 50 dipendenti;
- un approfondimento sul divieto di pantouflage, ipotesi di conflitto di interessi che si configura come incompatibilità successiva.

2.3.1 Coordinamento con il Piano della performance

Il PNA 2019 (Deliberazione ANAC 1064 del 13/11/2019) prevede al paragrafo 8 “...omissis.....La rilevanza strategica dell’attività di prevenzione della corruzione comporta che le amministrazioni inseriscano le attività che pongono in essere per l’attuazione della L. 190/2012 e dei decreti attuativi nella programmazione strategica e operativa, definita in via generale nel Piano della performance (e negli analoghi strumenti di programmazione previsti nell’ambito delle amministrazioni regionali e locali). Quindi, le amministrazioni includono negli strumenti del ciclo della performance, **in qualità di obiettivi e di indicatori** per la prevenzione del fenomeno della corruzione, i processi e le attività di programmazione posti in essere per l’attuazione delle misure previste nel PTPCT. In tal modo, le attività svolte dall’amministrazione per la predisposizione, l’implementazione e l’attuazione del PTPCT vengono introdotte in forma di **obiettivi nel Piano della performance** omissis.....”.

Il PNA 2022 segnala l’importanza della condivisione degli obiettivi di prevenzione della corruzione tra i soggetti interni alle Amministrazioni, i quali posseggono una profonda conoscenza della struttura organizzativa, dei relativi processi decisionali e dei profili di rischio involti.

La presente Sottosezione è stata raccordata con gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza. In particolare, la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 156 del 23/12/2024 conferma come già avvenuto per gli anni precedenti un obiettivo specifico in materia.

In particolare, all'interno dell’indirizzo STRATEGICO N. 3 “Salute, Benessere, Crescita e Innovazione” è previsto nell’Obiettivo Strategico 3.04 “Innovazione nel sistema pubblico per una PA digitale, aperta e progettuale” l’obiettivo operativo 3.04.07 “Cultura dell’etica, della legalità e della trasparenza” e 3.04.01 “Semplificazione e digitalizzazione della PA.

Inoltre, nella programmazione operativa è stato declinato nella sezione Performance del presente PIAO oltre l’obiettivo specifico del RPCT, un obiettivo comune a tutti i centri di responsabilità in un’ottica di miglioramento del ciclo della performance e in una logica integrata (performance, anticorruzione e trasparenza).

Quest’ultimo obiettivo: “Attuazione Piano Triennale Prevenzione Corruzione e della trasparenza” tiene conto del rispetto e della rendicontazione delle misure generali ed obbligatorie del piano anticorruzione per le quali sono stati previsti degli indicatori volti a monitorare l’efficacia delle misure per la prevenzione del fenomeno della corruzione e per favorire la trasparenza dell’azione amministrativa.

Si sono, altresì, individuati alcuni obiettivi di performance la cui attuazione ha effetti anche sulle misure specifiche di anticorruzione e per questo sono stati contrassegnati come “Obiettivo collegato al Piano Anticorruzione” con appositi indicatori in grado di misurare il numero delle azioni necessarie a rilevare il rispetto e l’efficacia della misura anticorruzione. Le misure previste costituiranno pertanto attività da raggiungere e da monitorare semestralmente ed annualmente, nonché obiettivo da perseguire ai fini del sistema di valutazione e misurazione della performance. Al monitoraggio, svolto dal responsabile dell’obiettivo, farà poi seguito una verifica successiva a campionamento del RPCT, in merito alla veridicità delle informazioni, supportato dalla struttura e dal sistema di controlli interni.

Si è cercato in questo modo di creare un sistema di indicatori per monitorare l’attuazione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO integrato nel sistema di misurazione e valutazione della performance.

Nel 2024 si è integrato il sistema informativo SIGOV di gestione degli obiettivi inseriti nei documenti che costituiscono il ciclo di programmazione (DUP e PIAO) con un modulo per la gestione del Piano Anticorruzione e Trasparenza. Il SIGOV PTPCT è integrato con il SIGOV PIAO (che a sua volta è integrato con il SIGOV DUP) attraverso un meccanismo di collegamenti tra misure (del PTPCT) e obiettivi (del PIAO). Il nuovo sistema consente di poter monitorare le misure associate a un rischio e a un obiettivo

PIAO secondo una valutazione quantitativa dello stato di attuazione con report diversi a seconda di quello che si intende verificare. Infatti, una misura associata ad un rischio declina una misura attraverso gli obiettivi di PIAO (e quindi, indirettamente anche i CDR, individuandone la responsabilità) con cui si intende agire per il contenimento del rischio. Nel corso del 2025 il nuovo gestionale sarà utilizzato a regime dai vari CDR.

Soggetti che concorrono alla redazione del piano:

Gli organi politici. Il Consiglio Comunale con l'approvazione del Documento Unico di Programmazione individua gli obiettivi strategici per il raggiungimento del Valore Pubblico tra i quali vi sono le misure anticorruzione e di trasparenza.

La Giunta Comunale formula gli indirizzi per l'aggiornamento del Piano e adotta il Piano quale sezione del PIAO.

Il “**Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)**” ha il ruolo centrale di coordinamento del processo di gestione del rischio, e in base alla legge 190/2012 svolge i seguenti compiti:

- coordina le fasi di predisposizione, attuazione e verifica delle attività previste dal Piano, utilizzando allo scopo il gruppo tecnico e il personale dell'Ente individuato;
- può definire le modalità operative che la struttura di riferimento deve seguire per il raggiungimento degli obiettivi programmati;
- sovrintende alle azioni assegnate ai Responsabili di Area/servizi e vigila sul rispetto delle norme in materia di anticorruzione;
- assicura la formazione del personale, con il supporto del Servizio Risorse Umane;
- sovrintende alle attività di revisione periodica del Piano;
- coordina la fase esecutiva, avvalendosi del gruppo di lavoro composto anche dal Responsabile delle Risorse Umane e Qualità e dal Responsabile dell'U.O Staff di Direzione e Segreteria.

Inoltre, ai sensi dell'art. 4 del D.lgs. n. 24/2023 riceve e prende in carico le segnalazioni interne di whistleblowing.

L'incarico di RPCT nel Comune di Ravenna è ricoperto dal Dott. Paolo Neri. Con provvedimento del Sindaco P.G. n. 235567 del 09/11/2023 è stato dato atto e confermato responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza in maniera unitaria per l'ente, in qualità di Segretario Generale. Una scelta valutata tenuto conto che la funzione di RPCT è di norma da intendersi come integrativa delle competenze generali spettanti al Segretario, ai sensi dell'art. 97 del D.lgs. n. 267 del 2000 e del nuovo CCNL. In merito al suo incarico di Dirigente del Servizio Appalti e Contratti, stante la segregazione dei processi e non svolgendo mai la funzione ordinariamente di responsabile unico del procedimento (RUP) delle gare di appalti gestite e di competenza del Servizio Appalti, garantisce che non si creino situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale. Per quanto riguarda la gestione del conflitto di interesse che si dovesse presentare si rinvia alla sezione specifica delle misure generali.

L'amministrazione ha quindi confermato il Dott. Paolo Neri, in quanto in grado di assicurare le funzioni e i poteri idonei allo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività, avendo il possesso di un'adequata conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento dell'amministrazione, di autonomia valutativa e di competenze qualificate per svolgere il proprio ruolo.

Al contempo, in accoglimento della raccomandazione ANAC sull'unicità del ruolo del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, si è provveduto con atto Prot. 235497/2023 alla revoca al Vice Segretario Generale dell'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) relativamente al Servizio Appalti e Contratti. In caso di assenza temporanea del RPCT, l'incarico è ricoperto ai sensi dell'art. 34 del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, dal Vicesegretario Generale.

Il Comitato guida permanente nominato dal Segretario Generale all'interno della struttura comunale svolge compiti di supporto, proposta ed impulso in tutte le attività di competenza del RPCT. Il comitato è stato integrato con provvedimento n. 373 del 25/01/2018, con le figure del Comandante della Polizia Locale (in relazione all'area delle attività ispettive e della vigilanza) e del Responsabile del Servizio Sociale Associato a seguito della reinternalizzazione dei servizi, avvenuta con atto del Consiglio Comunale n. 185199/169 del 22/12/2016. Con provvedimento n. 539 del 19/01/2023 è stato da ultimo aggiornato a seguito di pensionamenti e modifiche organizzative.

I responsabili d'area o di servizio sono chiamati a concorrere, insieme al RPCT, a:

- proporre le misure di prevenzione e contrasto dei fenomeni di corruzione;
- adottare le misure gestionali in attuazione del Piano;
- controllarne il rispetto da parte dei dipendenti degli uffici a cui sono preposti;
- tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT;
- collaborare per l'elaborazione degli obiettivi ai fini dell'individuazione dei contenuti del programma e assicurare, secondo competenza il regolare flusso dei dati.

La rete dei **referenti per la prevenzione** (*designati dai relativi responsabili*): aggiornata da ultimo con provvedimento n. 6603 del 08/11/2024 P.G. 245070 è stata prevista sin dalla prima stesura del Piano, al fine di garantire un adeguato supporto al RPCT nello svolgimento della propria attività, con il compito di svolgere attività informativa ai fini dell'acquisizione degli elementi e dei riscontri sia per la formazione e il monitoraggio del PTPCT che per l'attuazione delle misure di prevenzione.

La Struttura Indipendente di Valutazione (nominata con atto P.G. 205007/2022), riveste un ruolo importante nel coordinamento tra le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza e le misure di miglioramento della funzionalità dell'amministrazione favorendo l'integrazione con il ciclo di gestione della performance.

Tutto **il personale dipendente**, oltre a partecipare al processo di gestione del rischio, è tenuto all'osservanza delle misure contenute nel PTPCT e nel Codice di comportamento, a segnalare altresì le situazioni di illecito al responsabile al fine di attivare le procedure di contestazione secondo quanto previsto dalle norme di legge, nonché i casi di personale conflitto di interessi, anche solo potenziale, nell'adozione o nella partecipazione alla fase di adozione di provvedimenti o decisioni. Gli obblighi riguardano sia il personale a tempo indeterminato che il personale a tempo determinato e si applicano, inoltre, ai collaboratori, a qualsiasi titolo, dell'Amministrazione.

In base all'attuale organizzazione dell'Ente si è valutato di individuare il **gestore delle segnalazioni antiriciclaggio** in un soggetto distinto dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione. Con atto del Sindaco Prot. n. 95436 del 09/05/2023 il Dott. Alessandro Brighi, con incarico di elevata qualificazione del Servizio Appalti e Contratti, è stato nominato Gestore per le Segnalazioni alla Unità di Informazione Finanziaria (UIF) in quanto ritenuto provvisto di idonee competenze in materia.

2.3.2 Il processo di costruzione e aggiornamento del Piano anticorruzione

Il Piano anticorruzione è il risultato di un percorso costante di aggiornamento e revisione avviato e sviluppato con i precedenti di cui il primo risale al 2014, in un'ottica di un continuo miglioramento nel processo di gestione del rischio e con il massimo coinvolgimento di tutti i soggetti interessati.

Il documento è redatto in conformità al complesso quadro normativo, delle indicazioni e dei chiarimenti ANAC, e di quelle del Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito PNA), nonché del Vademecum "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022" approvato dall'ANAC in data 02/02/2022, riportante indicazioni volte ad agevolare la stesura dei piani, in termini di esemplificazione e orientamento, valido sia per la predisposizione del Piano Anticorruzione, sia della sezione del PIAO,

dedicata alle misure di prevenzione della corruzione. Si sono inoltre considerate le indicazioni PNA 2019, adottate con delibera n. 1064 del 13/11/2019, che ha riesaminato e consolidato, in un unico atto di indirizzo, tutte le indicazioni contenute nelle parti generali dei precedenti PNA e dei relativi aggiornamenti ad oggi adottati, integrandole ed aggiornandole, alla luce dei principali standard internazionali di risk management, tenendo conto delle esperienze di attuazione dei PNA e delle osservazioni pervenute, lasciando in vigore le parti speciali già in essere.

Da ultimo si è tenuto conto del PNA 2022, approvato con delibera ANAC n. 7/2023, articolato in due parti che supera rispetto al PNA 2019, le indicazioni sul RPTC e struttura di supporto, sul pantouflage, sui conflitti di interesse. La parte generale, oltre a contenere indicazioni per raccordare e coordinare tra loro i diversi strumenti di programmazione oggi confluiti nel PIAO, focalizza l'attenzione su processi e attività riguardanti la gestione di risorse PNRR e fondi strutturali. La parte speciale, incentrata sulla disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici, è stato oggetto di chiarimenti e modifiche da parte dell'ANAC con l'aggiornamento 2023 del PNA 2022 delibera n. 605/2023 al fine di introdurre riferimenti alle disposizioni del nuovo codice degli appalti.

Alla stesura del Piano ha partecipato l'intera struttura comunale e si è provveduto a:

1) definire la metodologia a cura del responsabile anticorruzione, dopo l'analisi del contesto interno ed esterno all'ente, secondo le seguenti fasi:

- a) individuazione delle aree di possibile esposizione al rischio e dei principali processi, su cui concentrare l'analisi, a partire dalle indicazioni di legge e alla luce di quelle che sono le scelte organizzative dell'Ente;
- b) identificazione e pesatura dei "rischi specifici" associati a ciascun processo, in modo da evidenziare le priorità;
- c) definizione delle misure organizzative di prevenzione/mitigazione/trattamento del rischio da adottare, a partire dalle aree più "sensibili", con attribuzione della relativa responsabilità ai Servizi del Comune e individuazione delle rispettive scadenze.

2) condividere, in riunioni, tale metodologia e la mappatura dei processi e delle attività esposte al rischio, evidenziando i rischi specifici su cui intervenire sulla base delle priorità segnalate con riferimento alla realtà concreta. La mappatura è stata oggetto di una generale riconsiderazione, sotto il coordinamento del Segretario Generale, con il prezioso contributo del Responsabile del Servizio Risorse Umane e Qualità e del Responsabile dell'U.O Staff di Direzione e Segreteria, anche effettuando un confronto con i rischi rilevati in altri enti contermini, anch'essi parte del progetto "*Interventi mirati al contrasto della corruzione nella pubblica amministrazione centrale e locale*". Il confronto in sede di gruppo di lavoro ha consentito, inoltre, di considerare i processi ed i rischi che per la loro trasversalità richiedono misure di prevenzione di natura intersettoriale;

3) individuare le misure da adottare nell'ottica della prevenzione della corruzione, a seguito di colloqui di approfondimento con i dirigenti;

4) inserire appositi obiettivi e indicatori all'interno del *Piano della performance*. Gli indicatori sono legati non tanto al mero adempimento formale degli obblighi di legge, quanto alla realizzazione degli obiettivi ulteriori previsti dal Piano, in vista anche dell'adeguamento periodico del Piano, previsto entro il mese di gennaio di ogni anno (art. 1, comma 8, L. n. 190/2012);

5) avviare il percorso partecipativo che si è svolto con una consultazione pubblica rivolta agli stakeholder esterni ed interni tramite avviso sul sito internet;

6) aggiornarlo tenendo conto delle normative sopravvenute, di eventuali nuovi indirizzi dell'A.N.AC., di direttive contenute nel P.N.A. nonché dell'emersione di rischi non considerati in fase di predisposizione delle precedenti edizioni del Piano e dei contributi degli stakeholder.

2.3.3 Analisi del contesto esterno ed interno

L'analisi del contesto esterno ed interno, prima fase del processo di gestione del rischio, ha l'obiettivo per l'ente di acquisire informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno).

Per quanto riguarda il contesto esterno si rinvia, per ragioni di omogeneità e trasversalità, nella sezione prima sull'analisi del contesto dell'Ente e per quella sul contesto interno, si rinvia alla sezione sull'organizzazione.

2.3.4 Mappatura delle aree di rischio e dei processi

La mappatura è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio. Infatti, una compiuta analisi delle aree di rischio e dei processi consente di identificare i punti più vulnerabili e, dunque, i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall'amministrazione.

Dall'analisi del funzionigramma del Comune di Ravenna è emersa l'esigenza di ampliare l'elenco delle aree generali, individuate dai Piani Nazionali Anticorruzione 2013 e 2015 (in conformità all'art. 1, commi 9 e 16, della legge 190/2012), con aree specifiche di seguito riportate dalla lett. i alla k:

- a. Acquisizione e gestione del personale
- b. Contratti pubblici
- c. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- d. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- e. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- f. Controlli verifiche, ispezioni e sanzioni
- g. Affari legali e contenzioso
- h. Incarichi e nomine
- i. Area delle esternalizzazioni (società, fondazioni...)
- j. Pianificazione dei servizi al pubblico (cittadini e imprese)
- k. Provvedimenti sfavorevoli

Le aree considerate a rischio per il Comune sono diventate undici che si ritengono a tutt'oggi congrue nella tipologia e nel numero. Le aree sono raggruppamenti omogenei di processi. Per quanto riguarda i processi intesi come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione, si è proceduto, anche in questo caso, all'adeguamento delle fattispecie individuate dal PNA rispetto al concreto funzionamento dell'ente locale con aggiornamento e integrazioni in ogni fase di aggiornamento del PTPCT.

Si è partiti, ai fini della identificazione della lista dei processi, dalla rilevazione dell'elenco dei procedimenti amministrativi, effettuate a norma del "Regolamento delle attività e dei procedimenti amministrativi". Nel corso del 2022 si è aggiornato la mappatura dei processi e dei provvedimenti. Tale attività è stata effettuata alla luce di quanto previsto dalla vigente normativa sulla trasparenza amministrativa che ha coinvolto tutti gli uffici dell'Ente. Al termine si è provveduto ad una semplificazione del quadro riassuntivo di tutti i procedimenti amministrativi in atto, riportando le seguenti informazioni: titolo del procedimento; ufficio competente all'adozione⁹⁰ del

provvedimento finale con relativo numero di telefono e indirizzo email; modalità di presentazione della domanda e richiesta di informazioni; uffici/servizi/enti esterni coinvolti nel procedimento; tempi medi di conclusione del procedimento; link al procedimento; data ultima modifica. Le ulteriori informazioni previste per legge, costi da sostenere, modulistica, normativa di riferimento ed altre informazioni utili sono pubblicate nella sezione del sito internet comunale SERVIZI AI CITTADINI E ALLE IMPRESE – PROCEDIMENTI, sezione che viene aggiornata costantemente.

L'ultima rilevazione dei procedimenti Anno 2024, è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 644 del 23/12/2024 e pubblicata in Amministrazione Trasparente – Attività e procedimenti – Tipologie di procedimento.

Per quanto riguarda la mappatura dei processi relativi ai lavori pubblici e all'affidamento dei lavori pubblici si tiene in considerazione quanto riportato nei documenti di Politica di qualità avendo il nostro comune adottato dal 2002 un sistema di gestione di qualità conforme oggi alla norma UNI EN ISO 9001:2015 per la "Gestione dei Lavori Pubblici" inizialmente per i seguenti "processi principali":

- Programmazione dei Lavori Pubblici;
- Progettazione dei Lavori Pubblici;
- Validazione dei Lavori Pubblici ai sensi degli art. 26 D.lgs. n. 50/2016;
- Affidamento dei Lavori Pubblici e dei Servizi attinenti all'architettura e all'ingegneria;
- Direzione Lavori per la realizzazione dei Lavori Pubblici;
- Gestione dei Procedimenti di Esproprio.

Nel corso del 2006 il SGQ ha esteso il proprio campo di applicazione alla progettazione, coordinamento e monitoraggio dei processi di Manutenzione Ordinari con specifico riferimento alla Manutenzione Ordinaria delle strade e degli edifici del Comune di Ravenna e dal 04/11/2013 è stato esteso alle manutenzioni in genere.

Nel SGQ sono direttamente coinvolte oltre all'Area Infrastrutture Civili anche il Servizio Risorse Umane e Qualità per la formazione e aggiornamento del personale, l'U.O. Staff di Direzione e Segreteria per la programmazione dei LL.PP e il Servizio Appalti e Contratti per le attività relative a:

- gestione della Procedura Aperta e Procedura Negoziata per l'affidamento dei Lavori,
- gestione Espropri;
- stipula contratti relativi ad appalti di Lavori o Servizi o Forniture;
- supporto a tutte le attività amministrative.

Anche la struttura di "Coordinamento, Controllo Economico Finanziario e partecipazioni", è coinvolta nel processo ogni qualvolta è necessario provvedere alla prenotazione, all'impegno o al pagamento di una data spesa.

Le attività di cui sopra seguono l'impostazione del Sistema di Gestione per la Qualità ossia un "approccio per processi", in conformità ai requisiti della norma UNI EN ISO 9001:2015. In particolare si è provveduto a:

- stabilire i criteri ed i metodi affinché tali processi risultino efficaci e continuamente sotto controllo;
- rendere disponibili le necessarie risorse ed informazioni;
- monitorare, misurare ed analizzare continuamente le prestazioni dei processi;
- far sì che si conseguano i risultati pianificati ed il miglioramento continuo dei processi.

L'Area Infrastrutture Civili ha adottato un processo strutturato di Risk Management al fine di ridurre il rischio connesso con il mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi assegnati ai diversi Servizi/ U.O. I rischi identificati sono stati classificati in 4 macrocategorie:

- rischi organizzativi;
- rischi tecnici sul patrimonio da mantenere;
- rischi specifici degli interventi da realizzare;
- compliance amministrativa.

Nell'ultima macro categoria della compliance amministrativa, i rischi riguardano le attività amministrative quali ad esempio:

- Rischio legato alle norme che regolano il funzionamento degli Enti Locali;
- Rischio legato all'applicazione del Codice dei Contratti Pubblici;
- Rischio trasparenza e anticorruzione;
- Rischio legato all'attuazione del Testo Unico in materia di Espropri.

Per il fatto di avere un sistema di qualità per la Gestione degli affidamenti di lavori pubblici, per quanto riguarda i profili di rischio per gli appalti finanziati con fondi PNRR, si è ritenuto di non rafforzare l'analisi dei rischi adottando particolari misure ma di intervenire nell'ambito del sistema di controllo interni, sugli atti amministrativi successivi e sull'aumento della trasparenza e dell'accessibilità delle informazioni.

Nel corso del 2024 si è provveduto ad un'analisi della Sezione contratti pubblici aggiornando le misure avendo presente le indicazioni fornite nell'aggiornamento 2023 del PNA 2022 dedicata ai contratti pubblici. Si sono rivisti i processi e i conseguenti rischi e le misure con riferimento alle disposizioni del nuovo codice D.lgs. n. 36/2023.

2.3.5 La Valutazione del rischio.

La **MAPPATURA DELLE AREE DI RISCHIO, DEI PROCESSI E IDENTIFICAZIONE DEI RISCHI SPECIFICI** associati a ciascun Processo è sintetizzato nell'allegato B) che contiene:

- le aree di rischio individuate dalla L. n. 190/2012 e dal PNA, integrate da quelle ritenute rilevanti per le caratteristiche specifiche della nostra Amministrazione;
- i processi associati alle aree di rischio;
- i “rischi specifici”, ovvero ogni concreta tipologia di rischio che si può incontrare in un determinato processo. La valutazione dei rischi è articolata nelle seguenti sotto fasi:
 - identificazione;
 - analisi;
 - ponderazione.

Per ciascun Processo sono indicate le strutture organizzative in qualche modo interessate.

Si è poi proceduto alle successive fasi dell'analisi, con riferimento alla totalità dei processi, al fine di programmare in modo efficace i necessari correttivi sul piano organizzativo nel breve, medio e lungo periodo.

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo in cui il rischio è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

Ciascun rischio specifico è stato pesato con riferimento ad alcuni parametri prestabiliti di probabilità e impatto, adeguate in misura non essenziale solo ai fini di una congruenza maggiore con la tipologia di rischio, in rapporto alle caratteristiche dell'Ente.

Per la pesatura dei rischi si è tenuto conto di eventuali accadimenti di “*maladministration*” riguardanti le varie tipologie di rischio rispetto l'attività amministrativa, che rilevavano a livello del sistema di ponderazione. Documenti ritenuti significativi sono le cosiddette “soccombenze” giudiziali e/o l'irrogazione di misure sanzionatorie per ciò che riguarda l'attività amministrativa dell'Ente, le quali per numero, tipologia e contenuti non sono da considerarsi rilevanti, per l'aggiornamento del Piano anticorruzione, ai fini di intercettare fenomeni legati a temi corruttivi o di rilevante devianza “gestionale” nell'amministrazione della “cosa pubblica”.

La probabilità indica la frequenza di accadimento degli specifici rischi, mentre l'impatto indica il danno che il verificarsi dell'evento rischioso causa all'amministrazione.

A seguito della valutazione dell'impatto e della probabilità, ciascun Rischio è stato collocato in un'apposita “Matrice Impatto-Probabilità” suddivisa in 3 fasce (rossa con rischio alto; gialla con rischio medio; verde con rischio basso). Con questo sistema è possibile valutare in modo meno empirico l'effettiva incidenza di ogni rischio potenziale.

A seguito della pesatura di ciascun rischio specifico, è stato possibile definire le aree più sensibili e, quindi, le priorità da seguire in fase di individuazione e pianificazione delle misure organizzative da adottare.

La suindicata riclassificazione non ha portato all'emersione di processi in fascia rossa a “Rischio elevato”.

Dopo aver nel dettaglio analizzato le attività assegnate alle varie strutture e rilevato per ciascun processo i potenziali rischi specifici, evidenziando le aree e i processi esposti a maggior rischio, si sono individuate le misure concrete più idonee alla prevenzione/mitigazione/trattamento del rischio, nell'ambito comunale, con riguardo a quei rischi con un punteggio da 4,5 a 12 – Fascia Gialla (rischio intermedio) e a seguire si sono individuate le misure per quei rischi in fascia verde da 1 a 4.

Ad oggi risultano previste misure per tutti quei processi che presentano un rischio valutato medio, rientranti in fascia gialla, e per alcuni processi in fascia verde con rischio basso ma ritenuti, in sede di esame approfondito, aventi una rilevanza per i processi decisionali e per il miglioramento continuo dell'organizzazione.

Per ciascun rischio specifico sono state individuate misure idonee a prevenire/mitigare/trattare il rischio:

- a) misure generali” relative alla totalità dei processi censiti, in quanto a carattere trasversale;
- b) misure obbligatorie per legge o desumibili da altre fonti normative tra cui i PNA;
- c) misure specifiche che incidono su problemi specifici e in considerazione della struttura dell'Ente.

Per ogni misura, è stato individuato il relativo Responsabile, fatto salvo per quelle trasversali indirizzate a tutti i Responsabili delle strutture organizzative.

La sintesi di questa fase è parte dell'allegato B) del presente Piano nella sezione **DEFINIZIONE DELLE MISURE ORGANIZZATIVE**

Nella definizione delle misure si è tenuto conto degli esiti del monitoraggio svolto negli anni, degli approfondimenti fatti dalle strutture competenti con particolare riferimento a specifici processi trasversali o replicabili in più strutture e dall'analisi del contesto esterno ed interno all'ente.

2.3.6 Monitoraggio misure anno 2024 e Revisione anno 2025

Il monitoraggio e il riesame costituiscono una parte fondamentale del processo di gestione del rischio e il vero obiettivo degli strumenti anticorruzione. Le attività di monitoraggio permettono di misurare periodicamente i progressi e gli eventuali scostamenti da quanto programmato e di verificare l'attuazione delle misure e l'effettiva capacità di riduzione del rischio corruttivo. Gli esiti di tali attività forniscono le basi conoscitive, documentate e certe, per poter riesaminare le misure in termini di adeguatezza, individuando i fattori che hanno influito sull'efficacia della singola misura programmata e attuata ed eventualmente intraprendere le iniziative adeguate in caso di scostamenti.

Le misure previste nella sezione anticorruzione e trasparenza 2024-2026 sono state monitorate nell'arco dell'anno. In particolare per le misure che erano anche obiettivi del piano delle performance del PIAO, il loro monitoraggio è avvenuto in fase di controllo semestrale, in occasione della rilevazione dello stato di avanzamento e di rendiconto annuale del raggiungimento degli obiettivi.

Un ulteriore monitoraggio è stato effettuato nell'ambito dei controlli di regolarità amministrativa degli atti previsti dall'art. 147 bis del TUEL e dal Regolamento comunale del sistema integrato dei controlli interni, approvato con delibera di C.C. n. 25 del 28/02/2013 e successivamente modificato con atto di C.C. 166 del 20/12/2016.

La revisione del Piano, a cura del RPCT, è fatta con cadenza annuale, sulla base delle osservazioni pervenute dalla comunità locale, di sollecitazioni od osservazioni interne all'Ente, di normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti, nuovi indirizzi o direttive contenute nel PNA, emersione di rischi non considerati. Per quanto riguarda il coinvolgimento degli stakeholders sono stati invitati, a mezzo di avviso predisposto dal RPCT (prot 254167/2024) e pubblicato sul sito web istituzionale il 20/11/2024, a presentare entro il 10/12/2024 all'indirizzo di posta elettronica direttoregenerale@comune.ra.it eventuali proposte e/o osservazioni all'elaborazione dell'aggiornamento della sezione del PIAO sull'anticorruzione e trasparenza anno 2025-2027. Nel termine assegnato non sono pervenute osservazioni.

È stata inoltre predisposta la relazione 2024 redatta sulla base dello schema tipo dell'ANAC, pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente.

In particolare, il RPCT ha attestato una sostanziale e soddisfacente applicazione delle misure e degli obiettivi previste, e ha evidenziato che non sono pervenute segnalazioni di possibili fenomeni corruttivi né sono state rilevate irregolarità attinenti al fenomeno corruttivo che abbiano richiesto l'irrogazione di sanzioni.

Gli orientamenti proposti dalla Giunta Comunale, con deliberazione n. 676 del 30/12/2024, dichiarata immediatamente eseguibile sono stati recepiti sia nella sezione anticorruzione e trasparenza che in quella della performance del PIAO. Nello specifico le indicazioni fornite dalla Giunta Comunale riguardano le seguenti attività:

- a) confermare e assicurare il mantenimento delle misure e le conseguenti azioni previste nei precedenti piani, frutto delle implementazioni annuali ed integrarlo con le eventuali ulteriori proposte dei dirigenti o con eventuali nuove misure in relazione a modifiche normative nel frattempo intercorse;
- b) monitorare i risultati delle misure implementate nel piano precedente come elemento imprescindibile di miglioramento progressivo del sistema di gestione del rischio e base informativa per il piano da adottare;
- c) proseguire nelle attività volte a migliorare il ciclo della performance in una logica di integrazione con l'anticorruzione e trasparenza con riguardo al Piano Integrato dell'attività ed organizzazione (PIAO) per il raggiungimento degli obiettivi volti alla creazione del Valore Pubblico;
- d) proseguire con l'attività di controllo successivo di regolarità amministrativa in modo coordinato con l'attività di contrasto alla corruzione e con particolare riguardo ai procedimenti interessati dal PNRR e dei contratti pubblici alla luce della nuova normativa;
- e) proseguire negli interventi di formazione e sensibilizzazione sui temi dell'etica e della legalità (quali anticorruzione, trasparenza e antiriciclaggio) per assicurare una corretta e compiuta conoscenza delle regole di condotta da osservare e a creare un contesto favorevole alla legalità;
- f) attuare gli obblighi di trasparenza adottando soluzioni di semplificazioni che consentano il tempestivo e costante aggiornamento dei flussi informativi nella sezione amministrazione trasparente.

L'aggiornamento della sezione anticorruzione e trasparenza viene svolto annualmente apportando eventuali modifiche sulla base dei risultati dei monitoraggi o a seguito di eventuali nuove indicazioni ANAC. Dall'attività svolta è emerso che l'ente ha in questi anni raggiunto un evidente consolidamento del sistema anticorruzione per cui si è provveduto secondo due linee principali d'azione, uno di consolidamento delle azioni e misure già previste nei precedenti piani e uno di introduzione di misure in relazione a specifici obiettivi PIAO.

Si espongono di seguito le principali misure generali e trasversali di prevenzione del rischio corruttivo indicandone l'attuazione nel corso del 2024 e le fasi evolutive prospettate e programmate per il 2025.

2.3.7 Le misure generali di prevenzione della corruzione

La standardizzazione delle procedure e l'utilizzo delle procedure telematiche rappresenta un vantaggio ai fini dell'efficienza dell'attività lavorativa, costituisce un contributo per un corretto rapporto con il cittadino e assicura un'uniformità di gestione delle pratiche e, quindi, una garanzia da ogni genere di abuso.

L'informatizzazione dei processi è volta a conseguire l'automazione, l'esecuzione, il controllo e l'ottimizzazione di processi interni all'amministrazione. L'informatizzazione dei processi consente la tracciabilità delle fasi, riduce il rischio di flussi informativi non controllabili e favorisce l'accesso telematico a dati e documenti, ottenendo, così, una migliore e più efficace circolarità delle informazioni all'interno dell'organizzazione e il monitoraggio del rispetto dei termini procedurali.

Il Comune di Ravenna sotto la spinta dell'obiettivo di legislatura è passato dalla **digitalizzazione** delle procedure alla digitalizzazione dei processi con un sempre maggiore coordinamento organizzativo ed informatico. In questi ultimi anni si è avviato un processo di maggiore trasparenza nei confronti dei cittadini, con l'intento di migliorare i servizi offerti, sia in termini di qualità che di accessibilità degli stessi. L'Ente sta infatti provvedendo alla completa digitalizzazione dei procedimenti di interesse per il cittadino, con tutti i vantaggi di trasparenza ed immediatezza che ne conseguiranno grazie anche ai fondi PNRR di cui il nostro Ente è beneficiario.

Negli anni si è provveduto alla dematerializzazione di tutti gli atti che rappresentano espressione di volontà da parte degli organi politici ed amministrativi (delibere del Consiglio e della Giunta Comunale, determinazioni dirigenziali, direttive, ordinanze). L'emergenza sanitaria che ha interessato tutto il paese dal 2020 e al 2022 ha determinato un'accelerazione della digitalizzazione dei processi e delle attività. Nel corso del 2022 la Polizia Locale ha avviato il processo di gestione informatizzata dei processi cartacei relativi a "preavvisi", ai verbali con la finalità di rendere totalmente digitale il processo sanzionatorio. Per il 2024 si è svolto lo studio di fattibilità per la realizzazione di uno sportello telematico per i residenti al fine consentire la richiesta, il pagamento ed il rilascio del permesso esclusivamente in modalità telematica che sarà reso operativo nel corso del 2025. Sarà inoltre avviato uno studio di fattibilità per estendere tale modalità anche per altre tipologie di permessi.

Il Servizio Sportello Unico per l'Edilizia ha attivato il 10 giugno 2021, il Portale Regionale Accesso Unitario per la presentazione delle pratiche edilizie residenziali. Il nuovo sistema favorisce la semplificazione delle procedure di rilascio delle pratiche di edilizia residenziale in quanto consente di velocizzare i processi di protocollazione e di assegnazione delle richieste in ingresso, consentendo anche di rivedere l'organizzazione interna dei dipendenti del Servizio. È proseguito il processo di digitalizzazione degli archivi comunali delle pratiche edilizie collocati nei diversi depositi ubicati sul territorio comunale, con il riordino degli archivi comunali al fine di ottenere il nulla osta della Soprintendenza alla digitalizzazione.

Lo Sportello per i Cittadini – Anagrafe, Stato Civile e Toponomastica, ha proseguito l'attività di implementazione di AKROPOLIS dei processi informatici di gestione dei diversi procedimenti anagrafici con l'obiettivo di arrivare alla digitalizzazione di tutti i procedimenti. Nel 2021 si è informatizzato il processo di gestione dei cambi di indirizzo e delle iscrizioni anagrafiche, il cui obiettivo è di velocizzare le procedure evitando stampa e scansione dei cartacei e inoltre, poter procedere all'archiviazione digitale all'interno delle pratiche, di tutta la documentazione relativa. Nel corso del 2024 si è avviato il passaggio allo Archivio Nazionale informatizzato dei registri dello Stato Civile (ANSC), che si conta di terminare a settembre del 2025 una volta effettuata la necessaria formazione del personale. L'avvio e il funzionamento di ANSC, segnerà il passaggio dalla registrazione analogica e formazione cartacea dei registri di stato civile alla modalità completamente digitale e garantirà, nella redazione degli atti di stato civile, uniformità di comportamento in tutto il territorio nazionale. Nel 2025 sarà inoltre attivata un'applicazione web per la gestione informatizzata delle richieste di pubblicazione di matrimoni.

Il Diritto alla Studio ha digitalizzato le domande di iscrizione ai centri estivi comunali 6-11 anni, la dematerializzazione delle cedole librarie per l'a.s. 2021/2022 e la digitalizzazione delle rilevazioni di gradimento sui servizi di pre/post scuola e trasporto scolastico. L'istituzione Biblioteca Classense ha provveduto alla digitalizzazione di fondi documentari e iconografici in particolare, realizzando 4.000 digitalizzazioni finalizzate al progetto europeo DARE e alle attività legate al settecentenario dantesco (Museo Dante, mostre, pubblicazioni).

L'Unità Organizzativa dei Sistemi Informativi Territoriali e Informatici continua e continuerà nella sua attività di supporto agli altri uffici per una sempre maggiore interoperabilità tra le varie piattaforme in uso nell'Ente. Nel 2024 si è conclusa l'attivazione di n. 45 servizi sulla piattaforma AppIO per i quali si è ottenuto il finanziamento PNRR a valere sulle risorse PNRR 1.1.1.4.3.

Il 2024 ha segnato la digitalizzazione dell'intero ciclo degli appalti e dei contratti pubblici previsto dal nuovo Codice dei Contratti e l'obbligo della gestione di tutti gli affidamenti (sia quelli sopra soglia che quelli sottosoglia) per mezzo di piattaforme di approvvigionamento digitale.

Al centro del nuovo sistema di appalti digitali c'è la Banca Dati ANAC, che interagisce da una parte con le piattaforme certificate utilizzate dalle stazioni appaltanti, e dall'altra, con le banche dati statali che detengono le informazioni necessarie alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti, per gestire le varie fasi del ciclo di vita dei contratti pubblici.

Il nostro Comune si è dotato di una piattaforma di approvvigionamento digitale certificata che consente di scambiare dati e informazioni con la BDNCP e acquisire i CIG. Ne 2025 si continuerà nel programma di digitalizzazione dei servizi dell'Ente, dando seguito ai progetti in corso finanziati da PNRR e individuando nuove aree suscettibili di innovazione tecnologica e digitale e incrementando il livello di digitalizzazione dei processi per aumentare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, con l'adozione di soluzioni informatiche che consentano di razionalizzare costi e tempi e semplificare il rapporto tra cittadino/impresa e la pubblica amministrazione.

Misura trasversale e fondamentale in tema di prevenzione della corruzione per eccellenza è la **formazione**.

Il PNA inserisce la formazione fra le misure di prevenzione obbligatorie per trattare il rischio della corruzione in quanto consente:

- la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure), nonché la diffusione di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati;
- la creazione di una base omogenea minima di conoscenza, nonché di una competenza specifica per lo svolgimento delle attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- l'assunzione di decisioni con «cognizione di causa» e conseguente riduzione del rischio che l'azione illecita sia compiuta inconsapevolmente;
- l'occasione di un confronto tra esperienze diverse e prassi amministrative distinte da ufficio ad ufficio, evitando così l'insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione della norma di volta in volta applicabile.

Nel corso del 2024, sono proseguiti i percorsi formativi obbligatori sulla piattaforma Self, rivolti al personale appartenente all'area Istruttori e all'area Funzionari e Elevata Qualificazione, degli enti aderenti alla rete per l'integrità e la trasparenza, promossa dalla Regione Emilia-Romagna ai sensi dell'art.15 della L.R. n.18/2016 ai quali si sono aggiunti diversi percorsi formativi sia interni che esterni di approfondimento sulle tematiche della trasparenza, anticorruzione, privacy e protezione dati e nello specifico:

- corsi vari sul sistema della prevenzione della corruzione e trasparenza nella pubblica amministrazione - per un totale di 83 partecipanti;
- corsi in tema di privacy e protezione dei dati personali - per un totale di 69 partecipanti.

Gli argomenti sono stati trattati nei loro aspetti generali con una seconda sezione con aspetti più specifici ed operativi al fine di fornire al personale un quadro complessivo e organico degli strumenti e delle misure di contrasto alla corruzione, attraverso una metodologia didattica di taglio teorico/pratico riferita alle azioni organizzative necessarie a mitigare il rischio, così come individuate dalla legge e dal PNA. In base ai risultati delle rilevazioni effettuate, e al numero degli aderenti (la totalità dei dipendenti invitati) il livello di soddisfazione dei partecipanti è stato elevato, sia con riguardo ai contenuti che alle metodologie adottate.

Nella programmazione triennale della formazione del personale 2025-2027 sono stati inseriti specifici corsi di formazione per il personale neo assunto sui temi dell'etica pubblica e la trasparenza. Saranno inoltre previsti ulteriori sezioni formative sulla base del monitoraggio delle attività del Piano Anticorruzione e sulla analisi dei bisogni formativi evidenziati dai Dirigenti e dal Responsabile della Prevenzione. Per quanto riguarda la programmazione si rinvia alla sezione specifica del PIAO.

La **rotazione ordinaria** del personale è prevista dalla L. n. 190 del 2012 quale misura organizzativa generale preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. La rotazione del personale è una modalità organizzativa che non può essere certamente utilizzata in maniera indiscriminata in tutto l'ente, ma deve applicarsi a servizi sensibili che presentino un'adeguata dotazione, in quanto occorre preservare almeno in parte, anche la specializzazione dei vari operatori. Tale misura deve essere vista come strumento ordinario di organizzazione e utilizzo ottimale delle risorse umane e non come strumento da assumere in via emergenziale o con valenza punitiva. Nel corso del 2024 si è fatta una ricognizione delle misure di rotazione adottate negli anni dagli uffici e si è provveduto a sintetizzarle nei "Criteri e linee guida per l'attuazione della misura della rotazione ordinaria del personale" che di seguito si riporta.

1. Rotazione ordinaria

La rotazione del personale, nelle aree a più elevato rischio di corruzione costituisce uno strumento di prevenzione della corruzione oltre ad essere un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore, nonché ad elevare le capacità complessive dell'Amministrazione, senza che ciò determini inefficienze e malfunzionamenti.

La misura della rotazione è compatibile con eventuali "diritti individuali" dei dipendenti interessati (vincoli soggettivi) salvaguardando la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di attività specifiche (vincoli oggettivi) all'interno dei diversi servizi, ossia alle caratteristiche peculiari di ogni struttura, sia con riferimento alla dimensione che alla dotazione organica, tali da incidere sulla corretta attuazione della misura (es. situazioni in cui la grave carenza di organico non consenta la rotazione per l'impossibilità di utilizzare personale che possa garantire la continuità dell'azione amministrativa), l'articolazione del lavoro e la qualità del personale.

La rotazione è supportata da idonee e tempestive iniziative formative dirette a formare il personale che dovrà subentrare nelle attività a rischio e quello che dovrà essere assegnato ad altre attività. Ove possibile, la formazione viene effettuata con l'obiettivo di creare competenze di carattere trasversale e professionalità che possano essere utilizzate in una pluralità di servizi e ciò consente di rendere il personale più flessibile con la possibilità di essere utilizzato in servizi diversi.

È possibile effettuare l'affiancamento tra il soggetto destinato a lasciare l'incarico e quello chiamato ad assumerlo, in modo che lavorino congiuntamente per realizzare il completo passaggio di consegne e minimizzare eventuali rallentamenti nell'attività dovuta all'avvicendamento.

2. Figure infungibili

La rotazione degli incarichi non trova applicazione per le attività c.d. "infungibili" o altamente specializzate nei cui ambiti è previsto il possesso di lauree specialistiche, di abilitazioni o di iscrizioni in Ordini/Collegi/ Albi possedute da una sola unità lavorativa all'interno dell'Amministrazione.

Sono ritenute figure infungibili:

- Direttore Generale nominato ex articolo 108 D.lgs. n. 267/2000;
- Segretario Generale
- Dirigente Comandante della Polizia Locale;
- Avvocato dell'ente iscritto all'Albo;
- Geologo iscritto all'Albo;
- Dirigenti con incarico a tempo determinato ex articolo 110 D.lgs. n. 267/2000, in quanto la natura stessa dell'incarico e la relativa selezione è legata a particolari progetti, competenze, funzioni ed obiettivi dell'amministrazione comunale collegato al mandato del Sindaco;

- personale di supporto agli organi di direzione politica assunto a tempo determinato ex articolo 90 D.lgs. n. 267/2000, data la relazione di stretta fiduciarità che intercorre tra questi dipendenti ed il vertice dell'amministrazione.

3. Criteri generali rotazione ordinaria

Per dare concreta attuazione alla rotazione, si rende necessario definire dei criteri generali che possano contemperare le esigenze dettate dalla legge con quelle dirette ad assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico.

A tal fine si individuano i seguenti criteri generali:

- a) priorità di applicazione alle principali aree di rischio e, al loro interno, agli uffici maggiormente esposti a fenomeni corruttivi, fino ai settori meno coinvolti;
- b) fungibilità del profilo giuridico-tecnico-amministrativo, professionalità e titoli di studio posseduti dai dipendenti in stretta correlazione con i requisiti richiesti dai settori/uffici di assegnazione e con le mansioni da svolgere;
- c) gradualità e ragionevolezza, per evitare l'eventuale interruzione o rallentamento dell'attività ordinaria e garantire una continuità nelle attività svolte, senza ledere l'efficienza e salvaguardando le professionalità acquisite;
- d) valutazione dei tempi previsti di pensionamento, per evitare interventi formativi o di riqualificazione che non potrebbero essere messi a frutto adeguatamente;
- e) eventuali mobilità volontarie da valutare prioritariamente.

Inoltre, ai fini dell'applicazione della misura concorrono le riorganizzazioni delle strutture, le modifiche e i cambiamenti che potrebbero verificarsi "naturalmente" dovuti a dimissioni, licenziamenti, pensionamenti, modifiche determinate da esigenze di servizio, nuove assunzioni (anche a tempo determinato) potenzialmente già sufficienti per dirsi applicata, di fatto, la rotazione all'interno di quelle categorie di personale individuate come fungibili.

Nell'applicare l'istituto della rotazione ordinaria, rimane in ogni caso sempre rilevante la valutazione delle attitudini e delle capacità professionali del singolo, oltre che essere applicata anche nel rispetto degli eventuali diritti individuali dei dipendenti (es. nei confronti del personale dipendente che riveste il ruolo di dirigente sindacale è necessaria una preventiva informativa da indirizzarsi all'organizzazione sindacale); L. 5 febbraio 1992 n. 104 (permesso di assistere un familiare con disabilità); D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (congedo parentale).

4. Rotazione del personale dirigenziale

Per il personale dirigenziale la rotazione integra i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali attuabile previa valutazione alla scadenza dell'incarico su decisione del Sindaco, fatto salvo quanto scritto ai punti successivi.

Nel corso di ogni mandato amministrativo la rotazione degli incarichi delle posizioni dirigenziali presenti al momento della proclamazione del Sindaco potrà essere effettuata con interventi che modificano l'attribuzione di linee funzionali o di parti di processi anche riorganizzando le competenze o ridisegnando le strutture o gli ambiti di competenza degli incarichi o la competenza per materia, nonché per turn over dovuti a dimissioni, licenziamenti e pensionamenti in quanto tali dinamiche determinano un effetto concreto del tutto assimilabile alla misura della rotazione.

Nel caso di impossibilità ad applicare la misura della rotazione per il personale dirigenziale per i limiti soggettivi e/o oggettivi o a causa di motivati fattori organizzativi, dovranno essere attivate le misure di "mitigazione del rischio", di tipo organizzativo e gestionale, come descritte al punto 8.

La rotazione del personale dirigenziale potrà operare anche prima della scadenza dell'incarico, in caso di coinvolgimento dei dirigenti in procedimento penale o procedimento disciplinare per fatti e condotte di natura corruttiva.

5. Rotazione delle posizioni di elevata qualificazione

Per gli incaricati di Elevata Qualificazione la rotazione è possibile solo al termine dell'incarico in quanto posizioni individuate sulla base di una specifica professionalità che può essere ritenuta infungibile, in relazione al tipo di struttura organizzativa e al modello gestionale adottato da questo Ente. Avendo riguardo al complesso delle funzioni

che sono chiamati a svolgere nonché agli obiettivi da raggiungere, risulta di fatto che trattasi di figure che non sono sostituibili con altra professionalità presente nell'ambito della medesima struttura.

Per queste figure professionali verranno adottare le misure alternative e/o complementari alla rotazione da definirsi a cura del dirigente sentito il RPCT anche mediante adozione di linee guida e protocolli operativi e comportamentali, che definiscano il funzionamento degli uffici in relazione ai singoli procedimenti, così da disporre di regole operative conosciute e condivise da tutto il personale.

Nel corso della durata del loro incarico e nel caso di rinnovo viene comunque garantita la rotazione a seguito di riorganizzazioni delle strutture, delle linee funzioni e dei processi, nonché per i turn over dovuti a dimissioni, licenziamenti e pensionamenti in quanto tali dinamiche determinano un effetto concreto del tutto assimilabile alla misura della rotazione, in particolare se relativi a settori maggiormente a “rischio”.

6. Rotazione del personale dipendente

La rotazione ordinaria del personale viene eseguita dal dirigente responsabile della struttura, secondo un piano di rotazione, da formalizzare e presentare al RPCT, tenendo conto della componente organizzativa e del carico di lavoro. La rotazione può essere effettuata fra uffici diversi o all'interno dello stesso ufficio.

La rotazione nell'ambito dello stesso ufficio può avvenire tramite rotazione c.d. funzionale, ossia con un'organizzazione del lavoro basata su una modifica periodica dei compiti e delle responsabilità affidati ai dipendenti. Ciò può avvenire, ad esempio, facendo ruotare periodicamente i responsabili dei procedimenti o delle relative istruttorie; applicando anche la rotazione dei funzionari che facciano parte di commissioni interne all'ufficio o all'amministrazione. Ancora, a titolo esemplificativo, nel caso di uffici a diretto contatto con il pubblico che hanno anche competenze di back office, si potrebbe prevedere l'alternanza di chi opera a diretto contatto con il pubblico, per ciò che riguarda le medesime materie.

Laddove la rotazione non risulti di facile e di immediata applicazione è necessario che il dirigente responsabile espliciti espressamente e in maniera adeguata le motivazioni della mancata rotazione, al fine di consentire la valutazione delle specifiche ragioni della mancata applicazione della misura, nonché la previsione e la conseguente adozione delle misure di "mitigazione del rischio".

7. Misure alternative e/o complementari alla rotazione

Qualora l'applicazione della misura della rotazione possa compromettere il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa, si dovranno adottare misure alternative, quali:

- nominare come responsabile del procedimento un soggetto diverso da quello che adotta l'atto finale, laddove organizzativamente possibile;
- attuare una corretta articolazione dei compiti e delle competenze all'interno dei procedimenti, in modo che le singole fasi procedurali siano curate da più persone, fermo restando che la responsabilità del procedimento sia affidata ad un soggetto diverso da quello competente all'adozione del provvedimento finale, c.d. “segregazione delle funzioni”;
- rafforzare la trasparenza nella gestione dei processi/procedimenti: mediante la pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria riguardanti il processo rispetto al quale vengono applicate le misure alternative, nel rispetto della tutela della privacy;
- adottare specifici atti organizzativi generali, volti a garantire la necessaria imparzialità e standardizzazione delle procedure e ad assicurare adeguata trasparenza interna;
- adottare modalità operative che favoriscano una maggiore partecipazione del personale alle attività dell'ufficio, evitando così l'isolamento di certe mansioni;
- promuovere meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, con affiancamento al dipendente responsabile di altro dipendente, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria. Di tale affiancamento deve risultare evidenza negli atti dell'istruttoria;

- estendere meccanismi di “doppia sottoscrizione” dei procedimenti, dove firmano, a garanzia della correttezza e legittimità, sia il soggetto istruttore che il titolare del potere di adozione dell’atto finale;
- lavorare in team, favorendo meccanismi di collaborazione tra diversi ambiti su atti potenzialmente critici, ad elevato rischio corruzione mediante la costituzione di appositi gruppi di lavoro per la disamina e l’attuazione di procedure e procedimenti trasversali ai vari servizi e uffici, strategicamente rilevanti per l’ente, per i quali devono essere previste professionalità differenziate e complementari fra di loro;
- alternare gli addetti, per evitare che i medesimi soggetti si occupino con continuità dei procedimenti relativi alla stessa area territoriale e alla stessa platea di utenti;
- programmare le attività ispettive presso gli utenti in modo che siano svolte sempre da due dipendenti;
- adottare misure di formazione specifica dei soggetti coinvolti e maggiormente esposti al rischio di corruzione;
- potenziare le forme di controllo successivo sugli atti e attività.

L'applicazione di misure alternative è disposta dal Dirigente di riferimento con specifica determinazione, in relazione alla struttura e i ruoli ricoperti dai dipendenti interessati.

8. Criteri per la rotazione ordinaria nei settori a maggiore rischio corruzione

Il Servizio Appalti e Contratti, considerata l’alta specializzazione richiesta ai dipendenti della struttura, è stato organizzato in modo tale da non concentrare tutte le procedure delle gare di appalto di lavori pubblici. Si è adottato inoltre il criterio della frammentazione delle competenze tra i diversi uffici e servizi e la segmentazione delle funzioni e ruoli, consentendo di ridurre l’esposizione al rischio corruttivo dell’intero corpo dirigenziale o dei ruoli tecnici in generale coinvolti nel processo di appalto. Il Servizio Sportello Unico dell’Edilizia ha previsto la rotazione c.d. funzionale degli istruttori comunali (es. mediante attribuzione casuale delle pratiche) o territoriale (cambiamenti di zona dei riferimenti di pratiche) anziché fisica (ossia spostamenti degli operatori presso altri servizi e funzioni che potrebbe avere una ricaduta, sicuramente negativa, in termini di impatto organizzativo).

L’organizzazione del Corpo di Polizia Locale è stato strutturato in modo da tenere distinte e diversificare le competenze e di non accentrarle in un’unica figura, istituendo n. 5 posizioni organizzative/alta professionalità a capo delle Unità organizzative specializzate quali U.O. Relazioni con i cittadini, U.O. Sicurezza Urbana, U.O. Speciale, U.O. Supporto Giuridico, U.O. Supporto Operativo, che consentano di scongiurare ipotesi di conflitto d’interesse. Ogni anno il dirigente del Corpo di Polizia Locale adotta un provvedimento nel quale è espressamente dispone al personale addetto al coordinamento e controllo incaricato della predisposizione e programmazione dei servizi di adottare il criterio della rotazione dei componenti le pattuglie. A questo consegue che nella fase di pianificazione mensile dell’orario di servizio si ha riguardo di non comandare in servizio il personale abbinato sempre identicamente. Il rispetto di tale misura viene poi verificata a campione.

9. Programmazione, monitoraggio e verifica della rotazione

La rotazione viene programmata su base triennale, tenendo in considerazione i vincoli soggettivi e oggettivi, le aree a rischio corruzione e al loro interno degli uffici maggiormente esposti a fenomeni corruttivi, secondo un criterio di gradualità per mitigare l’eventuale rallentamento dell’attività ordinaria.

Il piano potrà essere soggetto a variazioni per sopravvenute e motivate esigenze ed è, pertanto, aggiornato annualmente nell’ambito del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza. Ai fini degli aggiornamenti annuali, i dirigenti possono trasmettere al Responsabile della prevenzione eventuali proposte inerenti al proprio ambito di attività che sarà poi presentato in una seduta del Comitato di direzione.

Il RPCT, secondo quanto disposto dall’art. 1, co. 10, lett. b) della L. n. 190/2012, monitorerà con cadenza annuale la corretta attuazione del piano di rotazione, mentre i dirigenti sono tenuti a mettere a disposizione del RPCT ogni informazione utile e le eventuali difficoltà riscontrate.

10. Rotazione straordinaria

In caso di notizia formale di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva a carico di un dipendente viene valutata una rotazione straordinaria come segue:

- per il personale dirigenziale si procede con atto motivato alla revoca di tale incarico dirigenziale e l'eventuale attribuzione di altro incarico (art. 16, co. 1, lett. I quater, del D.lgs. n. 165/2001);
- per il personale non titolare di funzioni dirigenziali si procede all'assegnazione del dipendente ad altro ufficio o servizio (art. 16, co. 1, lett. I quater del D.lgs. n. 165/2001).

I reati che prevedono la citata rotazione obbligatoria, sono quelli richiamati dal D.lgs. n. 39/2013 che fanno riferimento al Titolo II, Capo I “Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione” del Codice penale, ed altri indicati da normative vigenti ed applicabili.

Per quanto riguarda la rotazione dei dirigenti, questi integra i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali attuabile previa valutazione alla scadenza dell'incarico su decisione del Sindaco. Nel 2021 con l'avvio della nuova legislatura si è avuto una riorganizzazione dei ruoli apicali che ha determinato un sostanziale “ricambio” o “riorganizzazione degli ambiti di riferimento delle attività” favorita dalle assunzioni di personale realizzate ad esito di procedure concorsuali. Da un confronto tra i titolari di incarico dirigenziale nell'anno 2016 (inizio del precedente mandato 2016-2021) con gli attuali titolari di incarico dirigenziale (mandato 2021-2026), si riscontra una percentuale di avvicendamento pari almeno al 78%: precisamente su 28 posti di qualifica dirigenziale in organigramma, 21 risultano attualmente ricoperti di cui 14 assunti in ruolo, 6 assunti ai sensi dell'art. 110 D.lgs. 267/2000 e 1 Segretario Generale con anche incarichi direzionali di struttura. Nell'anno 2022 la rotazione ha interessato 4 dirigenti su 21 in servizio, dovuta ad una riorganizzazione degli uffici dell'ente. Nel 2024 a seguito delle dimissioni del dirigente del Servizio Strade in quanto vincitore di concorso presso altro ente, si è provveduto a ridistribuire le competenze tra il dirigente dell'Area Infrastrutture Civili e il dirigente del Servizio Mobilità e Viabilità.

Pertanto, per effetto delle riorganizzazioni sopra sinteticamente descritte, nel corso del 2024, si è determinata la rotazione di n. 2 dirigenti sui 20 in servizio presso l'Ente (ricomprendendo nel numero anche il Segretario).

Successivamente ad analisi dell'organizzazione si è previsto l'adozione dell'istituto della rotazione ordinaria in alcuni servizi, rispetto al personale non dirigenziale, attuata con apposite misure organizzative. Per il Servizio Sportello Unico dell'Edilizia si è utilizzata la rotazione c.d. funzionale degli operatori comunali (es. mediante attribuzione casuale delle pratiche) o territoriale (cambiamenti di zona dei riferimenti di pratiche) anziché fisica (ossia spostamenti degli operatori presso altri servizi e funzioni che potrebbe avere una ricaduta, sicuramente negativa, in termini di impatto organizzativo). Con il Comandante della Polizia Locale, è stata prevista la rotazione del personale di pattugliamento nell'area della vigilanza.

Inoltre il costante aggiornamento dell'organizzazione dell'ente e il turn over fisiologico del personale, a seguito di vari pensionamenti o dimissioni, hanno determinato negli ultimi anni molti cambiamenti, che hanno consentito di adottare una misura alternativa alla rotazione formalizzata che ha permesso di salvaguardare l'ente da una possibile despecializzazione. Per il servizio appalti, denotato da una forte componente specialistica, si è utilizzato il criterio della frammentazione delle competenze tra i diversi uffici e servizi, consentendo di ridurre l'esposizione al rischio corruttivo dell'intero corpo dirigenziale e dei ruoli tecnici in generale coinvolti nel processo di appalto. Per quanto riguarda gli altri servizi dell'ente, considerato la difficoltà di adottare la misura della rotazione per evitare rischi di depauperamento delle funzioni, si sono adottati misure alternative e/o complementari che sono state formalizzate con le linee guida così da disporre di regole operative conosciute e condivise da tutto il personale.

Nel 2025 si procederà con un monitoraggio delle misure adottate dai vari uffici sul rispetto della misura della rotazione così come previsto nelle linee guida.

La **c.d. rotazione straordinaria** prevista dall'art. 16, co 1, lett. I-quater) del D.lgs. 165/2001 e dalla Delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019 e Delibera ANAC n. 345 del 22 aprile 2020, è finalizzata a tutelare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione comunale, nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva a carico di dirigenti o dipendenti dell'ente, siano essi di ruolo o con incarichi a contratto a tempo determinato. Per questo motivo è fatto obbligo a ciascun dipendente di informare tempestivamente il Dirigente responsabile dell'Ufficio (in caso di Dirigenza la comunicazione va rivolta al Segretario Generale-Direttore Generale), nel momento in cui sia a conoscenza del rinvio a giudizio per i reati riconducibili a fatti corruttivi di cui all'articolo 7 della legge 69/2015 (delitti rilevanti previsti

dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale). Ad oggi, all'interno dell'Ente, non si sono verificati i presupposti per la sua applicazione. Trattandosi di una misura di carattere eventuale e cautelare tesa a garantire che nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare, siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo, non si è ritenuto di inserire una misura. Si è invece individuato un sistema codificato di informazione diretta con la Procura che garantisce l'Ente.

Il Comune di Ravenna insieme alla Provincia e agli altri Comuni della Provincia, alle Associazioni di Categoria e alle Organizzazioni Sindacali ha sottoscritto in data 15/06/2020 un **Protocollo d'Intesa per la qualità e la trasparenza degli appalti pubblici**, approvato con atto di Giunta Comunale n. 243 del 09/06/2020, uno strumento pattizio per contrastare il fenomeno delle infiltrazioni mafiose nelle attività economiche, anche nei territori dove il fenomeno non è particolarmente radicato. Il protocollo rafforza i vincoli previsti dalle norme della legislazione antimafia, con forme di controllo volontario, volto a verificare la congruità del CCNL applicati dalle imprese appaltatrici coinvolgendo l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Ravenna – Forlì – Cesena anche con riferimento ai subcontratti, non previste dalla predetta normativa. Prevede inoltre una serie di azioni mirate a rafforzare il contrasto alla illegalità, alla concorrenza sleale, al lavoro nero o comunque irregolare, ai tentativi di corruzione/concussione, alle turbative d'asta, alle infiltrazioni mafiose e della criminalità organizzata. I vantaggi di poter fruire di uno strumento di consenso, fin dal momento iniziale, permettono a tutti i soggetti (privati e pubblici) di poter lealmente confrontarsi con eventuali fenomeni di tentativi di infiltrazione criminale organizzata. Per quanto riguarda le procedure di affidamento seguite dal Servizio Appalti e Contratti, il protocollo è inserito tra i documenti di gara resi noti ai concorrenti così come le dichiarazioni di accettazione dello stesso, sono richieste ai concorrenti in fase di accettazione dell'offerta. Analogamente al momento della stipula del contratto vengono raccolte le dichiarazioni del contraente previste dal protocollo.

Nel 2024 si è provveduto ad adeguare i processi e le procedure di gara al fine di adempiere compiutamente alle novità introdotte dalle disposizioni normative del D.lgs. n. 36/2023 secondo le indicazioni fornite dal PNA 2023 in merito alla gestione del rischio corruttivo negli appalti. I dipendenti sono stati inoltre coinvolti in percorsi di formazione. Attività che proseguiranno anche nel 2025 soprattutto quelle di formazione alla luce del decreto "correttivo" del Codice dei Contratti Pubblici: D.lgs. n. 209 del 31/12/2024 recante *"Disposizioni integrative e correttive al codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36"*, entrato in vigore il 31/12/2024.

Il "PNA 2019", dedica al tema del conflitto di interesse un ampio approfondimento ricordando come *"La tutela anticipatoria di fenomeni corruttivi si realizza anche attraverso la individuazione e la gestione del **conflitto di interessi**. La situazione di conflitto di interessi si configura laddove la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il funzionario potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo funzionario direttamente o indirettamente"*. Il PNA 2022, nella Parte Speciale "Il PNRR e i contratti pubblici", dedica una particolare attenzione al tema del conflitto di interessi in materia di contratti pubblici, e rafforza questa misura con riguardo ai progetti finanziati dal PNRR e dai fondi strutturali.

Così come previsto nel piano 2023, è stato avviato un approfondimento sulla materia con il supporto specialistico del Servizio Appalti e Contratti che ha portato ad emettere con atto PG. 63546 del 27/03/2023 la Circolare avente ad oggetto indicazioni operative in merito agli adempimenti in tema di conflitto d'interesse. Il provvedimento ha posto l'attenzione sulla problematica del conflitto d'interesse con particolare riguardo alla gestione degli appalti. Si è provveduto ad individuare i soggetti obbligati, i tempi e i modelli di autodichiarazione, le misure di verifica e controlli. Particolare attenzione si è posta alla implementazione del sistema di dichiarazioni che devono essere rese dai soggetti che intervengono nelle procedure inerenti gli interventi sopra soglia o finanziati da fondi PNRR e fondi strutturali, appalti conclusi con affidamento diretto e quelli per altre tipologie di appalti.

La direttiva è stata trasmessa a tutti i dirigenti e quadri aziendali, e pubblicata nella sezione intranet del Comune a disposizione di tutti i dipendenti.

Si è provveduto in questo modo a rafforzare l'informazione e in particolare l'attenzione sullo specifico obbligo e dovere di astenersi in caso di conflitto di interessi. Dal monitoraggio delle dichiarazioni rese dal personale, non sono emerse situazioni critiche di possibili conflitti di interesse.

Con il provvedimento richiamato si è inoltre aggiornata la dichiarazione che i dipendenti devono rilasciare nei tre casi previsti ossia: a) al momento dell'assunzione; b) nel caso di assegnazione ad un diverso ufficio; c) ogni qualvolta le condizioni personali si modifichino in modo tale da configurare un'ipotesi di conflitto di interesse. Tali dichiarazioni sono indirizzate al dirigente di riferimento in quanto è il soggetto più qualificato a valutare concretamente l'ipotesi di conflitto rispetto all'attività svolta dal dipendente all'interno dell'uffici.

Con riguardo alle gare di appalto di interventi finanziati con fondi PNRR, le dichiarazioni di conflitto di interesse per ogni gara vengono acquisite per coloro che a vario titolo partecipano alle procedure di gara, per il personale interno all'Ente con potere di firma per qualsiasi tipo di documento, ma anche per il soggetto esterno a cui sia stata dato incarico di supporto, e a tutti i soggetti che intervengano direttamente e che siano in grado di influenzare in qualsiasi modo l'esito in ragione del ruolo ricoperto con un personale apporto, nelle fasi della procedura di appalto di individuazione del contraente, stipula e fase esecutiva del contratto.

Si è inoltre chiarito che si definisce personale apporto il partecipare all'elaborazione degli atti significativi delle fasi di cui sopra, quali ad esempio:

- personale che partecipa alla redazione del Capitolato, del Disciplinare di gara, della lettera di invito, o di ogni altro documento in cui vengano definiti i criteri di accesso, il criterio di affidamento e le caratteristiche delle prestazioni oggetto del contratto;
- nel caso di affidamenti con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa i componenti della commissione giudicatrice forniscono già le dichiarazioni di cui all'art. 77 commi 4, 5 e 6 del D.lgs. n. 50/2016;
- personale che partecipa alla redazione dei verbali delle attività di gara (per la segreteria delle commissioni giudicatrici è inoltre necessaria anche la dichiarazione di cui all'art. 77 comma 6 del D.lgs. n. 50/2016);
- personale che procede alla richiesta e alla verifica dei documenti necessari alla comprova del possesso dei requisiti in capo al contraente;
- direttori operativi di supporto alla D.L. / D.E.C. o altro personale che proceda al controllo della contabilità.

La circolare risulta in linea con l'aggiornamento 2023 del PNA 2022 nella quale è ribadita la centralità della misura della corretta gestione del conflitto di interesse in tutte le fasi dei processi di gestione degli appalti pubblici, rispetto alle principali figure che entrano, con differenti gradi di responsabilità e competenza, nel ciclo degli appalti.

Per quando riguarda l'attribuzione alla stessa persona del ruolo di dirigente del Servizio Appalti e di RPCT, al fine di garantire che non si creino situazioni di conflitto di interesse, nello svolgimento delle funzioni di prevenzione della corruzione, il dirigente del Servizio Appalti e Contratti non svolge mai il ruolo di Responsabile unico del procedimento (RUP) negli appalti e nelle concessioni, né partecipa tantomeno alla commissione di gara o giudicatrice nel caso di criterio di aggiudicazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa. La circostanza che il dirigente del Servizio Appalti e Contratti non svolge il ruolo di RUP è determinata dall'organizzazione del Servizi Appalti e Contratti basata sul criterio della frammentazione delle competenze tra i diversi uffici e servizi coinvolti nei procedimenti di appalti di lavori pubblici, tale per cui il ruolo di RUP è svolto dal responsabile tecnico del servizio interessato alla gara. Al fine di dare massima trasparenza a quanto sopra indicato è stata inserita una nuova misura per l'area appalti che prevede il divieto per il dirigente del Servizio Appalti e Contratti di svolgere il ruolo di RUP e di componente della commissione di gara o giudicatrice.

Nel 2025 proseguirà la verifica del rispetto della disposizione, monitorando il corretto utilizzo della modulistica e il rispetto della sua applicazione ed adeguando i modelli delle dichiarazioni di assenza di conflitto di interesse ai nuovi articoli del Codice degli appalti.

Le disposizioni in materia di **inconferibilità e incompatibilità** di incarichi presso le pubbliche amministrazioni ha l'obiettivo di prevenire situazioni ritenute anche potenzialmente portatrici di conflitto di interessi o, comunque, ogni possibile situazione contrastante con il principio costituzionale di imparzialità. Prima del conferimento degli incarichi, il dirigente, ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. 39/2013, rilascia una dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità. Il conferimento dell'incarico è possibile solo in assenza di motivi ostativi al conferimento stesso. L'atto di conferimento dell'incarico è pubblicato insieme alla dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità (art. 14 D.lgs. 33/2013 e art. 20, comma 3 del D.lgs. 39/2013) nel sito internet dell'Ente. Annualmente viene rinnovata la

richiesta, nei confronti di tutti i dirigenti, di aggiornare le proprie dichiarazioni riguardo l'incompatibilità e in caso di modificazioni, per l'inconferibilità. Per quanto riguarda le dichiarazioni anno 2024 queste sono regolarmente pervenute e tempestivamente pubblicate nel sito internet, nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente. Sulle dichiarazioni vengono svolti annualmente dei controlli a campione. A dicembre 2024 si è provveduto a sorteggiare i nominativi dei soggetti sottoposti a controllo nella misura di almeno un terzo dei Consiglieri Comunali, degli assessori e dei dirigenti nonché di tutti i rappresentanti del Comune di Ravenna all'interno di enti pubblici e privati. I controlli sono in corso di attuazione secondo le linee guida definite dalla Regione Emilia Romagna e tramite la consultazione di banche dati. Nel 2025 si procederà con le modalità di controllo finora attuate, integrando se del caso con quando riportato nella "Guida all'applicazione della legge nei casi di incompatibilità e inconferibilità", pubblicata dall'ANAC sul sito il 09/01/2023, e che contiene una ricognizione delle delibere di ANAC adottate negli anni 2020, 2021 e 2022 in relazione a specifiche ipotesi di inconferibilità e incompatibilità.

Un'ipotesi che si configura quale integrazione dei casi di inconferibilità e incompatibilità contemplate dal D.lgs. n. 39 del 2013 è il c.d. divieto post-employment (**pantouflage**) una fattispecie di "incompatibilità successiva" alla cessazione dal servizio del dipendente pubblico. L'art. 53, co 16 ter, del D.lgs. n. 165/2001, ha introdotto lo specifico divieto per i dipendenti che, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. La misura è volta ad assicurare l'imparzialità dell'azione del Comune (art. 97, comma 2, della Costituzione) e riaffermare il principio che "i pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione" (art. 98, comma 1, della Costituzione). Ai fini del divieto di pantouflage devono considerarsi dipendenti della Pubblica Amministrazione non solo i dirigenti, ma anche coloro che abbiano partecipato al procedimento di formazione del potere autoritativo o negoziale in questione incidendo in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (es. pareri). Con tale divieto si vuole evitare che durante il periodo di servizio, il dipendente possa preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose, sfruttando la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro con l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto. Considerata la difficoltà di verificare il comportamento di un dipendente cessato dal servizio, l'amministrazione ha inserito una clausola in merito al rispetto del divieto di pantouflage sia nel modulo delle dimissioni del dipendente a tempo indeterminato che nei contratti di assunzione del personale a tempo indeterminato.

Nel corso del 2024, pertanto, il Servizio Risorse Umane e Qualità ha regolarmente acquisito le dichiarazioni da parte del personale cessato che dai nuovi assunti. Ha provveduto inoltre ad effettuare il controllo di tutti i dipendenti dirigenti e posizioni organizzative che hanno cessato dal servizio negli ultimi 3 anni attraverso la consultazione delle banche dati nella disponibilità dell'ente. Mentre per le imprese che partecipano alle procedure ad evidenza pubblica è stato previsto nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, l'inserimento della condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi a ex-dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto. Con riferimento ai soggetti che le amministrazioni reclutano al fine di dare attuazione ai progetti del PNRR, il legislatore ha escluso espressamente dal divieto di pantouflage, gli incarichi non dirigenziali attribuiti con contratti di lavoro a tempo determinato o di collaborazione per i quali non trovano applicazione i divieti previsti dall'art. 53, co.16-ter, del d.lgs. n. 165/2001. L'esclusione non riguarda invece gli incarichi dirigenziali.

Per il 2024 vi è stata una segnalazione di possibile caso di pantouflage relativamente ad un dipendente in quiescenza che aveva ricoperto l'incarico di posizione organizzativa, per la quale si è adottata la procedura prevista dalla normativa segnalando all'ANAC il caso.

Nel 2025 si proseguirà nell'applicazione della misura sia per il Servizio Risorse Umane e Qualità, per il Servizio Appalti e Contratti, nel monitoraggio del rispetto e nella sensibilizzazione degli uffici su questa misura, divulgando le linee guida n. 1 di ANAC in tema di c.d. divieto di pantouflage adottate dall'Autorità con delibera n.493 del 25/09/2024.

Un fondamentale strumento di contrasto ai fenomeni di corruzione e frode, nell'ambito dei meccanismi interni, è costituito dalla misura c.d. **whistleblowing**, originariamente dettata dall'art.54-bis del D.lgs. n.165/2001 è stata, nel corso del 2023, abrogata e sostituita dal D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 che ha recepito nel nostro ordinamento la direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Il decreto, in vigore dal 30 marzo 2023 e efficace dal 15 luglio 2023, ha ampliato il perimetro di applicazione della normativa. È intervenuta estendendo la portata soggettiva dei destinatari degli obblighi, dettagliando ulteriori condotte potenzialmente illecite ritenute meritevoli di segnalazione, nonché disciplinando i canali di segnalazione rafforzando la tutela del segnalante ovvero alla persona fisica che segnala, divulga o denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato – sia in corso, sia quando lo stesso sia cessato o non sia ancora iniziato.

Il Comune di Ravenna, già nel 2022 si è dotato della piattaforma informatica gratuita "WhistleblowingPA" ora "WhistleblowingIT" realizzata da Transparency International Italia e Whistleblowing Solutions, basata sul software GlobaLeaks, attiva da gennaio del 2023 che garantisce, attraverso strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e delle persone comunque menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La piattaforma è stata aggiornata e resa conforme alle novità introdotte dal D.lgs. n. 24/ 2023 e raggiungibile dal sito internet istituzionale, nella Sezione "Amministrazione Trasparente" - "Altri contenuti" – "Prevenzione della corruzione", nonché dall'home page del sito istituzionale del Comune di Ravenna.

Si sono inoltre adottate con atto del RPCT n. 7767 del 15/12/2023 Prot. 262952 le disposizioni operative del Comune di Ravenna per la tutela delle persone che segnalano condotte illecite (c.d. Whistleblower), ai sensi del D.lgs. n. 24/2023 attuativo della Direttiva Europea 1937/2019, disciplinando le procedure interne con particolare riguardo a quelle eventualmente presentate fuori dal canale informatico ovvero in forma orale o per iscritto e approvando il modello di segnalazione.

La documentazione è stata resa disponibile sulla intranet del Comune, nell'home page del sito istituzionale del Comune e in Amministrazione Trasparente nella sezione: Altri Contenuti - Prevenzione della Corruzione. Nel 2024 non sono pervenute segnalazione da nessun canale attivo dell'Ente, nonostante questo, l'attività di formazione in materia è proseguita. Il personale interessato alla ricezione delle domande ha, infatti, nel 2024, partecipato a un corso sugli adempimenti in materia di trattamento dei dati personali nei casi di Whistleblowing, svolto dalla ditta che gestisce la piattaforma informatica. Nel 2025 la Direzione Generale provvederà a monitorare la piattaforma e a mantenere costantemente aggiornata la pagina intranet, in merito ad eventuali modifiche normative.

Il **sistema dei controlli interni** costituisce misura finalizzata a presidiare e prevenire in modo efficace la commissione di reati oltre ad assicurare, in una logica di integrazione tra le varie forme di controlli interni, che l'azione amministrativa si svolga secondo criteri di regolarità, trasparenza, economicità, efficienza ed efficacia.

Il controllo successivo di regolarità amministrativa rappresenta la sede e lo strumento per una continua ed efficace verifica del rispetto del Piano anticorruzione, contribuendo nel contempo a creare e diffondere all'interno dell'ente "buone prassi" cui riferirsi nell'attività operativa.

Annualmente il Segretario Generale, sentito il Comitato di Direzione, sulla base anche della loro rilevanza e complessità approva il "Piano annuale controllo successivo di regolarità amministrativa". A fine esercizio, gli esiti dell'attività di controllo sono decritti in una sintetica relazione del Segretario Generale trasmessa al Sindaco, alla Giunta, alla Consiglio Comunale a mezzo della Conferenza dei Capigruppo, ai Responsabili dei Servizi, all'Organo di Revisione e agli Organi di valutazione dei risultati dei dirigenti. Il Controllo successivo degli atti viene espletato dal Gruppo tecnico costituito con provvedimento LX n. 2 del 29/05/2013, integrato con atto del 05/12/2019. Nel 2023 si è provveduto ad integrare il gruppo dei controlli con un dipendente del Servizio Finanziario, ponendo attenzione agli aspetti finanziari con riguardo alla parte degli investimenti, giusto provvedimento n. 2869 del 11/05/2023.

Con atto PG. n. 1320 del 29.02.2024, P.G. 44779/2024, il Segretario, sentito il Comitato di Direzione, ha individuato i criteri del piano dei controlli anno 2024 che riprende i principali parametri utilizzati per l'anno 2022, inserendo alcune precisazioni in merito alle selezioni del personale lett. b) e al controllo contabile nei provvedimenti di liquidazione lett. d) come di seguito riportato:

- a) almeno il 50% degli incarichi professionali ex art. 7, comma 6 D.lgs. 165/01 ritenendo gli stessi di notevole delicatezza e coinvolgenti aspetti formali e contenutistici;
- b) almeno il 5% delle procedure concorsuali e di mobilità di personale con riferimento al rispetto delle procedure regolamentari, ai contenuti del bando di reclutamento ed in ogni caso tutte le procedure di selezione attivate per assunzione di personale nella categoria "B";
- c) il 2% delle determinazioni dirigenziali degli uffici (campione casuale estratto trimestralmente su Ilride o se non tecnicamente possibile mediante metodi di estrazione numerica a cura dell'Ufficio Affari Amministrativi dell'U.O. Affari Generali ed Ufficio di Presidenza), con particolare riferimento al rispetto dei regolamenti dell'ente ed ivi comprese le aggiudicazioni di gare ufficiali, con riferimento al rispetto delle procedure di legge e regolamenti;
- d) almeno 15 provvedimenti di liquidazione (sempre per trimestre) di cui almeno la metà relativi a pagamenti di risorse PNRR o fondi strutturali. Per la verifica dei provvedimenti di liquidazione il gruppo interno sarà integrato da un collaboratore del Servizio Finanziario;
- e) il 30% degli atti dirigenziali afferenti l'assegnazione o acquisizione del patrimonio immobiliare da parte del Comune (concessioni, locazioni attive o alienazioni di immobili, locazioni passive ed atti relativi a beni demaniali, anche non di proprietà comunale, la cui assegnazione rientri nelle Sue competenze), con il limite di n. 12 casi a trimestre;
- f) il 30% degli atti dirigenziali afferenti aggiudicazioni di appalti (lavori, servizi o forniture) al fine di verificare la completezza delle pubblicazioni ex art 29 D.lgs. 50/2016, quanto meno fino al momento dell'aggiudicazione stessa, nonché l'adeguamento delle procedure alla disciplina di cui al DL 76/2020. All'interno del campione estrapolato deve essere presente almeno il 5% degli atti afferenti aggiudicazione di appalti che beneficiano di finanziamenti PNRR o fondi strutturali. Per questo campione viene indicato il limite di 12 casi a trimestre oltre al 5% degli affidamenti che hanno beneficiato di finanziamenti PNRR o fondi strutturali fino ad un massimo complessivo di 20 casi a trimestre.

Il piano di cui sopra è stato poi successivamente revisionato con provvedimento dirigenziale n. 2005 del 04/04/2024 PG. n. 73409/2024, sulla base di quanto evidenziato dal gruppo tecnico nella relazione annuale del controllo successivo degli atti amministrativi anno di riferimento 2023. Si è infatti deciso di inserire all'interno del Piano dei controlli anno 2024 anche una verifica a campione dei provvedimenti di liquidazione attinenti le spese sostenute da questo Ente per la gestione degli interventi di somma urgenza a seguito dell'emergenza alluvionale maggio 2023, integrando e sostituendo il punto f) e aggiunto il punto g) come di seguito riportato:

- f) Il 30% degli atti dirigenziali afferenti aggiudicazioni di appalti (lavori, servizi o forniture) al fine di verificare la completezza delle pubblicazioni ex art 28 D.lgs. n. 36/2023, quanto meno fino al momento dell'aggiudicazione stessa, nonché l'adeguamento delle procedure alla disciplina di cui al D.lgs. n. 36/2023. All'interno del campione estrapolato deve essere presente almeno il 5% degli atti afferenti aggiudicazione di appalti che beneficiano di finanziamenti PNRR o fondi strutturali. Per questo campione viene indicato il limite di 12 casi a trimestre oltre al 5% degli affidamenti che hanno beneficiato di finanziamenti PNRR o fondi strutturali fino ad un massimo complessivo di 20 casi a trimestre.
- g) almeno il 50% dei provvedimenti di liquidazione, a partire dal quarto trimestre 2023 e per tutto il 2024, attinenti le spese sostenute da questo Ente per la gestione degli interventi di somma urgenza a seguito dell'emergenza alluvionale del maggio 2023, utilizzando quale modalità di individuazione degli atti da sottoporre a controllo un'estrapolazione su foglio di calcolo di tutte le movimentazioni contabili inerenti i capitoli di spesa di cui alla delibera di riconoscimento (C.C. n. 129/2023);

Si è inoltre provveduto ad approvare la specifica check list di controllo degli atti del nuovo punto g).

Il controllo dell'ultimo trimestre del 2024 è ancora in corso ma dai dati dei mesi precedenti si rileva una situazione di sostanziale rispetto delle regole amministrative e delle complesse e mutevoli disposizioni normative oltre che organizzative interne al Comune.

Questa forma di controllo si aggiunge a quella di specifica competenza di Dirigenti e RUP degli interventi finanziati con il PNRR, in attuazione delle varie Circolari del MEF (cfr. Circolare MEF n. 30 del 11/08/2022, che si esplica mediante l'utilizzo dell'applicativo ReGiS (per la programmazione, attuazione, monitoraggio, rendicontazione e controllo degli interventi PNRR). Inoltre con provvedimento dirigenziale n. 6826 del 25/11/2022 si è aggiornata la check list di controllo degli atti di appalti, tenendo conto dei suggerimenti contenuti nell'allegato 8 del PNA 2022.

A rafforzare i controlli sulle procedure di gestione dei fondi PNRR con atto n. 2128 del 14/04/2022 si è formalizzata la costituzione di gruppi di lavoro nell'ambito del Piano di Ripresa e Resilienza (PNRR) la Cabina di Regia e la Cabina di Sviluppo che sono a supporto ed affiancamento delle strutture già esistenti nell'ente. In particolare, si è voluto rafforzare l'organizzazione interna sul livello della programmazione e monitoraggio complessivo della programmazione europea e locale, sul coordinamento della progettazione integrata e tecnica e della predisposizione di candidature e sulla gestione e controlli, costituendo dei gruppi di lavoro intersettoriali con personale interno all'amministrazione comunale e con competenze e abilità multidisciplinari e anche trasversali in materia di finanziamenti europei, tecnica, giuridica e amministrativa.

La programmazione e monitoraggio è stata affidata a diverse strutture in particolare:

Comitato di direzione, struttura già presente all'interno dell'ente, composta dal Direttore Generale che lo presiede, dal Segretario Generale, dal Vice Segretario Generale, dai Capi Area, dai Direttori delle Istituzioni, dal Dirigente del Servizio Finanziario, dal Dirigente del Servizio Risorse Umane e Qualità e dal Capo di Gabinetto, con le funzioni di proposta delle priorità, piano di lavoro, individuazione dei team di progetto e monitoraggio generale.

Cabina di regia, gruppo di lavoro di nuova costituzione, composto dalla dirigente del Coordinamento, Controllo Economico Finanziario e Partecipazioni nonché responsabile dell'U.O. Provveditorato-Capo Servizio Risorse Umane e Qualità-Dirigente responsabile dell'U.O. Sistemi Informativi Territoriali e Informatici (SITI), dal Capo Area Infrastrutture Civili, dalla responsabile U.O. Politiche Europee e dal Capo di Gabinetto con le funzioni di verifica e coordinamento costante dell'avanzamento delle progettualità e delle candidature a valere sulla programmazione citata; raccordo con Sindaco e amministratori; approfondimento di questioni metodologiche generali e definizione di eventuali linee guida.

Cabina di sviluppo, nuovo gruppo di lavoro, composto da staff afferente a: Direzione Generale (Politiche europee, programmazione e controllo), Gabinetto del Sindaco, Infrastrutture, con funzioni di supporto alla Cabina di regia e ai team di progetto, attivazione di comunicazione interna; scouting di opportunità, supporto nelle fasi di programmazione / candidatura / gestione / monitoraggio. In particolare partendo da una visione d'insieme degli obiettivi da raggiungere nei vari settori, così come riportato nel DUP e nell'ATUSS. Ha il compito di supportare gli uffici nelle fasi di programmazione/candidatura/gestione/monitoraggio con il compito di: - coordinare e gestire le attività necessarie per cogliere tutte le opportunità offerte dal piano, attraverso incontri con i settori per individuare le priorità e anticipare futuri possibili bandi; - definire una tabella dei possibili progetti candidabili, contenente tutte le indicazioni utili (linee di finanziamento, bando, scadenze, ...); - monitorare i bandi in pubblicazione e le scadenze per l'assegnazione delle risorse ed attivare un sistema di comunicazione unico e tempestivo con tutti i servizi/uffici dell'Ente potenzialmente interessati a partecipare; - analizzare i bandi e verificare le idee progettuali con i coordinatori dei team di progetto e la rispondenza ai criteri del bando; - supportare metodologicamente i team di progetto che verranno costituiti per i specifici interventi che verranno candidati, per l'elaborazione progettuale specialistico e amministrativo nella elaborazione e candidatura di progetti a linee di finanziamento; -aggiornare il Comitato di Direzione e la Cabina di Regia sullo stato di avanzamento delle attività.

La progettazione e candidatura è affidata a **team di progetto intersettoriali o tematici** composti tipicamente da coordinatore, referenti operativi, referente amministrativo, referente monitoraggio e rendicontazione, referente partecipazione e co-progettazione e referente comunicazione per procedere a specifiche progettazioni e candidature, da costituire di volta in volta in base alle candidature;

I controlli sono in capo a strutture già presenti e operanti all'interno dell'organizzazione e nello specifico:

il Gruppo tecnico dedicato all'espletamento del controllo successivi degli atti sopra richiamato.

l'U.O. Partecipazioni e Contabilità Analitica che svolge un'attività di analisi economico finanziario sulle spese.

In questo sistema organizzativo la Cabina di regia e la cabina di sviluppo operano in sinergia con le altre strutture già presenti all'interno dell'ente e con il RPCT andando ad integrare tra le sue attività il sistema di controlli e la trasparenza.

Si è provveduto inoltre il 16 settembre del 2022 a sottoscrivere insieme agli altri comuni e alla Provincia, un **protocollo d'intesa con la Guardia di Finanza di Ravenna** che prevede un tempestivo e periodico flusso informativo alla Guardia di Finanza, sugli investimenti e gli interventi infrastrutturali gestiti da Comuni e dalla Provincia di Ravenna e finanziati con le risorse del PNRR e del relativo fondo complementare di matrice nazionale, al fine di implementare un efficace sistema di monitoraggio e di vigilanza delle opere in corso di realizzazione. Il protocollo è finalizzato a rafforzare il presidio di legalità e trasparenza a tutela del corretto impiego delle risorse finanziarie disponibili e del rispetto di procedure e tempistiche esecutive, in modo da prevenire e contrastare condotte illecite e tentativi di infiltrazione della criminalità economica. Si è quindi dato avvio ad un rapporto di collaborazione con la Guardia di Finanza che prevede la trasmissione ogni bimestre di una serie di dati in merito allo stato di avanzamento degli interventi finanziati con fondi PNRR. La predisposizione del rapporto di controllo coinvolge tutti i RUP dei progetti. Nel 2023 l'attività è stata svolta con regolarità e proseguirà per tutto il 2024 fino a conclusione di tutti i progetti.

Nel nuovo PNA 2022, l'ANAC ha evidenziato che nell'attuale momento storico, l'apparato antiriciclaggio, come quello anticorruzione, può dare un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal PNRR, consentendo la tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare ed evitando che le stesse finiscano per alimentare l'economia illegale. Le misure di prevenzione del riciclaggio che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. n. 231/2007 (cd. decreto antiriciclaggio) si pongono quindi nella stessa ottica di quelle di prevenzione e trasparenza, e cioè la protezione del "valore pubblico".

Conformemente alle indicazioni del piano precedente nel corso del 2023 si è provveduto ad individuare e a nominare con atto del Sindaco Prot. n. 95436 del 09/05/2023 il Dott. Alessandro Brighi, con incarico di elevata qualificazione del Servizio Appalti e Contratti, Gestore responsabile delle comunicazioni all'UIF. A seguire con provvedimento dirigenziale n. 5999 del 13/10/2023 si sono approvate le linee guida interne e di valutazione in materia di operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo. Il provvedimento specifica le procedure interne da adottare in caso vi sia il sospetto di attività di antiriciclaggio. Per favorire le attività si è predisposto il modulo di segnalazione di operazione sospetta connessa con l'antiriciclaggio; l'elenco esemplificativo degli indicatori e sub indicatori di anomalia (estratto dal Provvedimento UIF 23.04.2018). La procedura è stata resa pubblica creando una sezione antiriciclaggio nella intranos del Comune nella quale sono state pubblicate le disposizioni, la modulistica e la normativa di riferimento. È inoltre stata creata un'apposita casella di posta elettronica antiriciclaggio@comune.ravenna.it ove far pervenire le segnalazioni. Nel corso del 2024 il referente ha svolto dei corsi formativi in materia.

Nel 2025 si prevede di implementare la sezione intranos del Comune con notizie, informative ed esempi di situazioni di antiriciclaggio e di programmare una specifica attività formativa del personale delle aree maggiormente a rischio.

In materia di antiriciclaggio il nostro Comune, sulla base dei dati emersi sul contesto Regionale, ha con il PTPC 2019/2021 inserito un rischio ulteriore e tre nuove misure riguardanti le attività di controllo, rispetto alle norme in materia commerciale in genere, ai fini di prevenire e contrastare il rischio di riciclaggio ed impiego nelle attività di capitali di provenienza illecita ed in generale di infiltrazione malavitosa che coinvolgono principalmente il SUAP e il Servizio di Polizia locale.

Dal 2021, si è provveduto ad inserire conformemente alle indicazioni della relazione della Rete per l'Integrità e la Trasparenza la misura dell'obbligo di **acquisire l'informazione antimafia** disciplinata dall'articolo 84 del D.lgs. 159/2011, anche relativamente ai soggetti privati che propongono alle amministrazioni comunali l'esame e l'approvazione di progetti urbanistici, nell'ambito dei diversi procedimenti regolati dalla legge (accordi operativi, accordi di programma e procedimento unico per i progetti di opere pubbliche e di interesse pubblico e per le modifiche di insediamenti produttivi), già prevista per i titoli abilitativi superiori a 150 mila euro. Nel corso del 2023 sono state acquisite le informazioni antimafia per l'unica variante di cui all'art. 53 LR approvata e il 12% dei PUA approvati e non sono stati rilevate irregolarità. L'attività di verifica verrà svolta anche nel corso del 2024.

Per quanto riguarda l'area specifica delle esternalizzazioni (società, fondazioni ...) dedicato ai **Controlli sulle società non quotate e sugli enti partecipati**, le vigenti disposizioni normative pongono direttamente in capo alle Società, comprese quelle in house, ed agli Enti controllati, partecipati o privati a cui è affidato lo svolgimento

di attività di pubblico interesse, l'attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. Il Comune al riguardo ha attuato una costante attività sia di vigilanza che di impulso nei confronti di dette Società ed Enti sull'attuazione di quanto previsto in materia di prevenzione corruzione e trasparenza. In particolare a seguito del Protocollo d'intesa 15 luglio 2014 tra il Ministero dell'Interno e l'Autorità Nazionale Anticorruzione, pubblicato in G.U. n. 165 del 18/07/2014, recante le Prime Linee Guida per l'avvio di un circuito collaborativo tra ANAC, Prefetture-UTG e Enti Locali per la prevenzione dei fenomeni di corruzione e l'attuazione della trasparenza amministrativa, questa amministrazione, in riscontro alla nota della Prefettura di Ravenna del 31 luglio 2014, ha attivato, in uno spirito di collaborazione interistituzionale, una stabile cooperazione tra l'Autorità Nazionale Anticorruzione, le Prefetture-Uffici Territoriali del Governo e gli Enti Locali, finalizzato ad agevolare la piena attuazione delle previsioni recate dalla Legge n. 190/2012 ss.mm.ii. e dalle altre fonti normative che da esse derivano. A tal fine, anche nel 2024 si è provveduto ad inviare le apposite schede di rilevazione trimestrale alle società/organismi partecipati dall'Ente ai fini della relativa compilazione/aggiornamento oltre che alla relativa raccolta e trasmissione puntuale alla Prefettura di Ravenna. La rilevazione trimestrale sulle società e enti partecipati proseguirà per l'anno 2025 essendo una misura confermata ai fini anticorruzione.

L'ANAC ha messo costantemente in evidenza l'importanza **dei codici di comportamento** dei dipendenti come misura di prevenzione della corruzione, "costituendo lo strumento che, più di altri, si presta a regolare le condotte dei funzionari e orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico".

Il Comune di Ravenna ha approvato con delibera di Giunta Comunale n. 32 del 28/01/2014 il Codice di comportamento dell'Ente, che integra e specifica il Codice Nazionale di comportamento dei dipendenti pubblici.

Esso costituisce una delle azioni e delle misure principali di attuazione della strategia di prevenzione della corruzione a livello decentrato, in quanto si propone di orientare l'operato dei dipendenti pubblici in senso eticamente corretto e in funzione di garanzia della legalità, anche attraverso specifiche disposizioni relative all'assolvimento degli obblighi di trasparenza e delle misure previste nel Piano.

Il Codice adottato dal Comune di Ravenna introduce alcune misure più stringenti rispetto al testo del decreto presidenziale. In particolare, stabilisce soglie più basse per i regali di modico valore, ampliando la sfera del divieto.

Il Codice di comportamento generale quello dell'ente, vengono consegnati in copia al personale neo assunto ai fini della presa d'atto e dell'accettazione del relativo contenuto. Inoltre, gli obblighi di condotta previsti dal Codice di Comportamento sono estesi a tutti i collaboratori o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, nonché alle imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzino lavori.

La vigilanza sulla corretta applicazione del Codice di comportamento spetta ai dirigenti quale misura generale, introdotta tra gli indicatori previsti nell'obiettivo generale dell'Attuazione degli obiettivi triennali di prevenzione della corruzione e trasparenza, attribuito a tutti i centri di responsabilità dell'Ente.

L'ufficio procedimenti disciplinari opera in raccordo con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione anche ai fini di un'adeguata formazione del personale e delle altre attività previste dall'art. 15, comma 3, D.P.R. 62/2013.

Il Codice di comportamento è consultabile sul sito istituzionale in Amministrazione Trasparente/Disposizioni generali/Atti generali.

2.3.8 Attività di contrasto sociale e amministrativo – azioni di sensibilizzazione

La Regione Emilia Romagna ha, con l'adozione della L.R. n. 18/2016 "*Testo unico per la promozione della legalità e per la valorizzazione della cittadinanza e dell'economia responsabili*", (c.d. Testo Unico della Legalità) dedicato una particolare attenzione ai progetti di promozione della legalità.

Il Comune di Ravenna ha aderito sottoscrivendo l'Accordo con la Regione Emilia – Romagna per la realizzazione del progetto denominato "Ravenna contro le mafie" nel 2019.

L'Amministrazione comunale ha voluto entrare nelle scuole con l'attivazione di interventi formativi volti a diffondere i valori della legalità e della lotta alle mafie, insieme a dirigenti scolastici, insegnanti e studenti.

Nell'anno scolastico 2023/2024, i laboratori hanno interessato 29 classi di 14 scuole secondarie di primo grado e 14 classi di 8 scuole secondarie di secondo grado.

Le classi hanno partecipato ai moduli di lavoro in classe e agli incontri con i testimoni: persone che hanno vissuto o ancora vivono situazioni difficili per essersi opposti o semplicemente aver incontrato - loro malgrado - la violenza devastante delle mafie, ma che hanno deciso di non tacere e di fare della loro esperienza elemento di conoscenza diretta del fenomeno mafioso (che spazia in tutta Italia e non solo al Sud) raccontandolo alle giovani generazioni, ripulito da stereotipi e false mitizzazioni.

È stato realizzato anche un laboratorio evento in cui 200 studenti e docenti hanno dialogato con magistrati e giornalisti impegnanti quotidianamente nella lotta alle Mafie. Gli interventi formativi si sono svolti in co-progettazione tra la U.O. Qualificazione e Politiche Giovanili e l'associazione Pereira, da anni impegnata in percorsi educativi di carattere multidisciplinare, nell'ambito del progetto "Ravenna contro le mafie", a cui un valore aggiunto è arrivato dalla partnership con il progetto Bill – La Biblioteca della Legalità, promosso dalla Biblioteca Classense di Ravenna che offre alle classi interessate una valigia di libri sui temi affrontati nei laboratori; tutte queste azioni hanno l'obiettivo di informare e sensibilizzare il mondo scolastico sulle tematiche della legalità, della giustizia, della democrazia con particolare in riferimento al fondamentale ruolo rivestito dalla società civile nella lotta culturale e sociale contro ogni forma di mafia.

Si rafforza quindi la convinzione che la continuità tra territorio e scuola permetta e favorisca la formazione e il dialogo con un gran numero di studenti e insegnanti e favorisca la diffusione della cultura della legalità e della responsabilità individuale e collettiva contro malaffare e criminalità in associazione mafiosa.

Questo progetto prosegue anche per l'anno scolastico 2024/2025 a cui hanno aderito 29 classi 3° di 14 secondarie di 1° grado con circa 600 alunne/i e 15 classi di 8 secondarie di 2° grado con circa 350 alunne/i.

Il progetto dovrà prefiggersi i seguenti obiettivi:

- promuovere fra ragazzi e ragazze, in raccordo con i programmi scolastici e in modo attivo e partecipativo, contenuti e principi di educazione alla legalità e alla cittadinanza necessari alla costruzione di una cultura della responsabilità e di una società civile di cui loro stessi /e sono già parte attiva;
- attivare un dialogo costante - sui temi oggetto del progetto e per la durata dello stesso – col mondo scolastico e con la cittadinanza – famiglie, rappresentanti della legge, testimoni civili;
- sensibilizzare e informare giovani e giovanissimi al rispetto dei diritti e doveri civili e civili, fondati sui principi di giustizia e di contrasto a tutte le forme di mafia.

2.3.9 LA TRASPARENZA

Il progredire del filone dell'anticorruzione ha fatto sì che si intravedesse nella pubblicizzazione della quasi totalità della azione della pubblica amministrazione, una necessità, quasi a sancire il fallimento dell'epoca dei controlli puntuali.

La trasparenza amministrativa è infatti, secondo il D.lgs. n.33/2013, *“condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di un'amministrazione aperta al servizio del cittadino”*. Il piano della trasparenza, con il D.lgs. n. 97/2016, è divenuto parte del Piano anticorruzione (il Comune di Ravenna aveva già considerato il Programma triennale della trasparenza, quale suo allegato obbligatorio nella considerazione della sua stretta correlazione ed interdipendenza) assumendo la denominazione di Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza ed ha esteso i confini della trasparenza come *«accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche»*.

Il tema della trasparenza e dell'anticorruzione, due concetti, in origine sviluppati come istituti indipendenti, gradualmente si sono sempre di più sovrapposti fino a fondersi: la trasparenza si è legata ad esigenze di controllo diffuso e di prevenzione della corruzione, quale presupposto per un presidio di legalità sostanziale insostituibile.

Il Decreto e le disposizioni attuative sottolineano la rilevanza della pubblicazione dei dati in possesso delle Pubbliche Amministrazioni allo scopo di:

- assicurare la conoscenza dei servizi resi, le caratteristiche quantitative e qualitative e le modalità di erogazione;
- prevenire i fenomeni di corruzione e promuovere l'integrità;
- sottoporre al controllo diffuso ogni fase del ciclo di gestione della performance per consentirne il miglioramento.

Il ruolo di primo piano che il legislatore ha attribuito alla trasparenza si arricchisce oggi, a seguito dell'introduzione del PIAO, con il riconoscimento del suo concorrere alla protezione e alla creazione di valore pubblico. Essa favorisce, in particolare, la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che ogni amministrazione o ente realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, sia esterni che interni.

La trasparenza assume, così, rilievo non solo come presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche come uno dei principali strumenti per prevenire la corruzione, promuovere l'integrità e la cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica, come già l'art. 1, co. 36 della L. n. 190/2012 aveva sancito.

La trasparenza è assicurata mediante il popolamento tempestivo delle pagine web e l'aggiornamento dei dati, delle informazioni e dei documenti individuati dal D.lgs. n. 33/2013 nella sezione “Amministrazione Trasparente” collocata nella home page del sito ufficiale del comune, www.comune.ravenna.it alla voce “Trasparenza”, la cui articolazione risponde ai dettami legislativi relativi alla trasparenza ed è conforme allo schema degli obblighi di pubblicazione previsti per le pubbliche amministrazioni. L'allegato A del D.lgs. n.33/2013 determina la struttura della sezione del web e delle sotto-sezioni in modo uniforme per tutti gli enti, con l'obiettivo di agevolare il reperimento dei documenti e delle informazioni, da parte sia degli utenti sia degli organi di controllo. La pubblicizzazione ha infatti nel proprio scopo, quello di provocare un controllo diffuso. Ampliando i dati a pubblicazione obbligatoria, di fatto il legislatore restringe l'area dell'accesso “motivato” agli atti, ampliando la fase rendicontativa dell'ente.

Ai fini di strutturare le informazioni nel Sito internet sotto la sezione “AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE” si è da subito creato un gruppo tecnico di lavoro che ha visto coinvolte le principali competenze dell'ente maggiormente interessate dagli obblighi informativi e di “popolazione” dei dati.

Con provvedimento dirigenziale n. 102/QX del 23 dicembre 2013 P.G. 156424 del 23/12/2013 il gruppo tecnico è stato formalmente individuato dal Segretario Generale. Il Gruppo di Lavoro, a seguito di modifiche organizzative e/o integrazioni alla struttura organizzativa, a seguito di pensionamenti e cessazioni dal servizio, è stato modificato e/o integrato da ultimo con provvedimento dirigenziale n. 95 PG n. 3845 del 09/01/2020.

Nel corso del 2024, l'attività di monitoraggio dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" è stata svolta da ciascun Referente per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, sotto il coordinamento del RPCT. L'assolvimento degli obblighi in materia è stato confermato, in sede di relazione annuale, da parte di ciascun Referente, senza segnalazioni di criticità rilevanti. Siffatte modalità operative sono confermate anche per il 2025, essendosi dimostrate efficaci e funzionali ad assicurare un coinvolgimento a 360 gradi del personale, negli adempimenti legati alla trasparenza.

Al processo di formazione ed adozione delle azioni legate alla "trasparenza" un ruolo particolare riveste la Struttura Indipendente di Valutazione (SIV), qualificato soggetto che corrisponde al ruolo degli organismi di valutazione o nuclei degli enti locali i quali sono tenuti a "monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni" ed all'elaborazione della relazione annuale sullo stato dello stesso (D.lgs. n. 150/2009 art. 14, c. 4, lett. a) e rappresenta un importante attore nelle attività ad esse legate (art. 14, comma 4, lett. f) e g) del D.lgs. n. 150/2009, esercitando un'attività di impulso, nei confronti del vertice politico-amministrativo nonché del Responsabile per la Trasparenza, per l'elaborazione del Programma. All'OIV (nel nostro Comune alla Struttura Indipendente di Valutazione) spetta il potere di attestare lo stato di realizzazione degli obblighi di pubblicazione, secondo le indicazioni date ogni anno da ANAC. Questo potere va inquadrato nell'ottica di partecipazione alla creazione di valore pubblico e alla costruzione del sistema di prevenzione della corruzione di una amministrazione/ente. L'organismo non attesta solo la mera presenza/assenza del dato o documento nella sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale, ma si esprime anche su profili qualitativi che investono la completezza del dato pubblicato (ovvero se riporta tutte le informazioni richieste dalle previsioni normative), se è riferito a tutti gli uffici, se è aggiornato, se il formato di pubblicazione è aperto ed elaborabile.

Pertanto per l'anno 2024 l'assolvimento degli obblighi di trasparenza è stato svolto dalla SIV sulla base della delibera ANAC n. 213/2024 avente ad oggetto "*Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2024 e attività di vigilanza dell'Autorità*" modificata e integrata dall'Atto del Presidente dell'ANAC del 1° giugno 2024.

A tal riguardo, la SIV, in data 10 luglio 2024, dopo aver effettuato la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sul formato di ciascun documento, dato e informazione, al 31 maggio 2024 come previsto dalla citata delibera n. 213/2024, ha attestato l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione tramite l'applicativo web messo a disposizione dall'ANAC.

Il documento di attestazione con la griglia di rilevazione sono stati pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito l'11 luglio 2024.

Nel 2025 si provvederà a verificare il rispetto della delibera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione n. 495 del 25/09/2024 e successiva modifica avente ad oggetto "*Approvazione di 3 schemi di pubblicazione ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto - Messa a disposizione di ulteriori schemi*". In particolare l'ANAC, in un'ottica di maggiore semplificazione e a supporto delle amministrazioni chiamate ad assicurare il rispetto dei requisiti di qualità dei dati pubblicati (art. 6 d.lgs. 33/2013), ha messo a disposizione tre nuovi schemi relativi agli obblighi di pubblicazione di cui agli artt. 4-bis "*trasparenza sull'utilizzo delle risorse pubbliche*", 13 "*obblighi di pubblicazione concernenti l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni*" e 19 "*Bandi di concorso*", concedendo alle amministrazioni un periodo transitorio di dodici mesi per adeguarsi.

Un ulteriore modalità di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, avviene durante il controllo amministrativo successivo a campione dei provvedimenti eseguito dall'U.O. Affari Generali sugli atti, che comporta sempre anche la verifica degli adempimenti in materia di trasparenza, ove presenti.

Altra figura rilevante ai fini della trasparenza è l'incaricato della pubblicazione, il soggetto o unità organizzativa tenuta a pubblicare nella apposita sezione del sito internet i dati ricevuti dalle competenti unità organizzative. L'attuazione del Programma triennale e delle singole iniziative, avviene sotto il controllo del Responsabile della

trasparenza che riferisce agli organi d'indirizzo politico-amministrativo, ai dirigenti ed al nucleo di valutazione e alla Struttura Indipendente di Valutazione in merito agli eventuali inadempimenti e ritardi.

Ai sensi dell'art. 10 comma 1 1, del D.lgs. n. 33/2013 si provveduto a rappresentare in una tabella allegato C) i flussi di pubblicazione dei dati. Nello specifico si sono indicati i soggetti cui compete la trasmissione e la pubblicazione dei dati, secondo lo schema approvato con la delibera ANAC n. 264/2023, modificata e integrata con delibera n. 601 del 19 dicembre 2023 avente ad oggetto *“Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33”*

Sono stati inoltre definite così come richiesto da ANAC le tempistiche per la pubblicazione, l'aggiornamento e il monitoraggio.

Quale misura organizzativa di trasparenza, è stato individuato nella figura del Segretario Generale, il soggetto responsabile (RSA) dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA). Il nominativo del Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RSA) è stato comunicato e abilitato secondo le modalità operative indicate nel Comunicato del Presidente (ANAC) del 28 ottobre 2013, come richiamate dal Comunicato del Presidente del 20 dicembre 2017.

Con l'introduzione dei regimi derogatori nelle procedure di affidamento degli appalti prima in considerazione dell'emergenza sanitaria e poi per favorire il raggiungimento degli obiettivi PNRR, la trasparenza dei contratti pubblici ha assunto un ruolo importante a presidio di garanzia, ex ante, di un'effettiva competizione per l'accesso alla gara, ed ex post, di un'efficace controllo sull'operato dell'aggiudicatario.

Nel corso del 2024 si è intervenuti nella sotto sezione di Amministrazione Trasparente “Bandi di Gara e contratti” revisionandola e adeguandola alle nuove disposizioni normative del codice dei contratti (D.lgs. n. 36/2023) che ha introdotto rilevanti novità nell'assolvimento degli adempimenti di trasparenza amministrativa sui contratti pubblici, così come indicato dalla Delibera ANAC 264/2023, successivamente modificata dalla Delibera ANAC 601/2023.

È stata, dunque, implementata e messa in linea la nuova alberatura destinata a contenere i dati relativi agli affidamenti attivati dal 1° gennaio 2024. Infatti a decorrere dal 1 gennaio, la pubblicazione dei contenuti relativi alla tabella dei bandi di gara e contratti, avviene per il tramite della Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) presso ANAC, la quale “assicura la tempestiva pubblicazione sul proprio portale dei dati ricevuti anche attraverso la piattaforma unica della trasparenza e la periodica pubblicazione degli stessi in formato aperto”. In tale senso la banca dati presso ANAC funge da Piattaforma unica della trasparenza ai fini dell'assolvimento da parte delle amministrazioni pubbliche degli obblighi di trasparenza di cui al D.lgs. n.33/2013.

Nella sezione “Amministrazione Trasparente” sotto-sezione “Bandi di gara e contratti” è stato inserito il collegamento alla Banca Dati Nazionale Contratti Pubblici (BDNCP), ai sensi dell'art. 9-bis del citato D.lgs. n.33/2013, che viene alimentata in modo automatico tramite la piattaforma di approvvigionamento digitale utilizzata dal Comune di Ravenna.

Il segretario generale ha provveduto ad emettere con atto PG 106776 del 14/05/2024 le disposizioni operative per l'assolvimento degli obblighi di trasmissione dati alla BDNCP e di trasparenza dei contratti pubblici per consentire una uniformità di comportamenti.

Per quanto riguarda i contratti pubblici finanziati con fondi PNRR resta ferma la disciplina speciale dettata dal MEF concernente la trasmissione dei dati al sistema informativo “ReGiS” descritta nella parte Speciale del PNA 2022, come aggiornata dalle Linee guida e Circolari successivamente adottate dal MEF.

Oltre al rispetto degli obblighi previsti dal D.lgs. n. 33/2013 e dal D.lgs. n. 36/2023, il Comune di Ravenna ha valutato nel 2022, per i progetti finanziati dal PNRR/PNC e fondi strutturali, di rafforzare le iniziative di comunicazione e informazione. Sul sito istituzionale del Comune si è creato una Sezione, nelle Aree Tematiche dedicata ai Progetti e interventi PNRR, dove è stata inserita una mappa interattiva che permette di geolocalizzare l'area di intervento del progetto. Inoltre gli interventi sono stati suddivisi per missione e per ogni progetto è stata fatta una scheda riepilogativa con la descrizione dell'intervento e del costo totale dell'intervento e dell'importo finanziato dal

PNRR/PNC. Sono state inserite le informazioni necessarie per garantire un'adeguata visibilità dei progetti ed interventi che vengono costantemente aggiornate dagli uffici interessati. Inoltre, per ogni singolo progetto è stato inserito il link ad Amministrazione Trasparente, dove sono disponibili i documenti relativi alla procedura di appalto.

Nella sezione "Amministrazione Trasparente" viene inoltre costantemente aggiornata la sottosezione dedicata ai documenti relativi al *Ciclo di Gestione della Performance* nella quale trovano esplicitazione i documenti di programmazione, di pianificazione e di rendicontazione dell'Ente.

Nel 2024 si è provveduto alla rilevazione dei dati relative alle tipologie di procedimento di competenza, ai sensi dell'art. 35 co. 1 del D.lgs. 33/2013, secondo le modalità implementate nel 2022 che prevede che le informazioni siano estrapolate dalla sezione web dei procedimenti cittadini ed imprese, la cui implementazione spetta ai singoli uffici. La pubblicazione delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi costituisce metodo fondamentale per il controllo, da parte del cittadino e/o utente, delle decisioni nelle materie a rischio corruzione disciplinate dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Per rendere efficace la procedura, si sono svolti dei brevi corsi interni ed è stato redatto un manuale per l'utilizzo della piattaforma informatica. Nel 2025 si prevede di migliorare il sistema al fine di omogeneizzare le informazioni da pubblicare.

Per quanto riguarda il monitoraggio dei tempi procedurali, pur non essendo più oggetto di pubblicazione obbligatoria, per effetto della soppressione ad opera del D.lgs. n. 97/2016 della lett. n) dell'art. 35 del D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, costituisce comunque misura necessaria di prevenzione della corruzione, per cui viene costantemente monitorato in sede di verifica dei procedimenti, da parte di ciascun dirigente competente in sede di aggiornamento dei procedimenti.

Elemento centrale, ma non unico, della comunicazione è il sito istituzionale che è stato riprogettato, non solo alla luce delle nuove disposizioni normative, ma anche al fine di rendere facilmente individuabili, da parte degli esterni, i servizi offerti (on line e non), per agevolare il cittadino utente e/o le imprese anche evitando a loro, spostamenti per raggiungere gli uffici preposti. La comunicazione, intesa come accessibilità e pubblicazione dei dati, e la trasparenza, come visibilità dell'azione amministrativa dell'Ente, creano un sistema integrato per prevenire la corruzione e l'illegalità. La pubblicazione dei dati previsti ai fini di anticorruzione, ma anche degli atti predisposti dalla Pubblica Amministrazione rendono facilmente monitorabile e controllabile l'azione amministrativa posta in essere.

Gli accessi ai siti istituzionali sono stati aggiornati nel 2021 ed oggi rispettano quanto previsto dalle linee guida AGID sul design dei siti della Pubblica Amministrazione e a quanto contenuto nel D.lgs. 10/08/2018, n. 106 e sono ora pienamente accessibili a tutti gli utenti senza alcuna distinzione. I nuovi portali, quello istituzionale e quello turistico del Comune di Ravenna, sono stati rivisti con l'obiettivo di renderli sempre più agevoli per cittadini e turisti, nel trovarvi informazioni, servizi, risposte ai propri quesiti. I siti sono oggi infatti pienamente accessibili alle persone con disabilità e di conseguenza conforme agli standard WCAG 2.1 AA ed alle normative europee (Dir. UE 2016/2102 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26/10/2016) ed italiane (L. n. 9 del 09/01/2004 e il D.lgs. n. 106 del 10/08/2018, con il quale l'Italia ha recepito la Direttiva UE 2016/2102, rivolta a migliorare l'accessibilità dei siti web e delle app mobili nel settore pubblico di ciascun Stato Membro).

Il Comune di Ravenna si è affidato ad AccessiWay startup che per la prima volta in Italia propone una soluzione automatica per rendere il web veramente accessibile, non solo conforme alla normativa ma soprattutto accessibile ai portatori di disabilità. Ai primi di agosto 2022 il sistema è stato attivato sul sito istituzionale del Comune di Ravenna (www.comune.ra.it) e sul sito del Turismo (www.turismo.ra.it).

Il sito ora riporta in basso a sinistra dello schermo (sia su pc che su dispositivi mobili) una icona rotonda con un omino bianco in campo blu che permette di accedere all'applicazione e di impostare tutte le regolazioni necessarie a rendere le pagine visitate accessibili, in base alle diverse disabilità dell'utente (es. ciechi, ipovedenti, non udenti, daltonici, soggetti incline a convulsioni, utenti che non possono utilizzare il mouse).

Nella Home Page del sito sono inoltre state rese disponibili e reperibili ulteriori informazioni:

- informazioni sintetiche sui componenti degli organi istituzionali (Sindaco, Giunta, Consiglio Comunale) nel Menu "*Il Comune*"

- atti adottati dagli organi politici e gestionali dell'Ente (delibere, determine, ordinanze, ecc.) all'interno del nuovo Albo Pretorio On line (attivo dal 2011), in una apposita sezione *Albo Pretorio on line* della sezione Trasparenza

L'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza, tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento. In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d).

Inoltre, tra le più importanti novità, introdotte dal Regolamento (UE) 2016/679, vi è l'obbligo di nominare un Responsabile della protezione dei dati (protection officer – D.P.O.) chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del R.G.P.D.). La figura del Responsabile della Protezione dei dati (R.P.D.), come precisato anche nell'Aggiornamento 2018 al P.N.A. dall'A.N.AC. (delibera n. 1074 del 21 novembre 2018), e dal PNA 2022 deve essere tenuta distinta dal R.P.C.T. dell'amministrazione. Per il nostro comune è individuato nella figura di Lepida S.p.a., contattabile all'indirizzo mail gdpr@lepida.it, fermo restando che, per questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, il R.P.D. costituisce una figura di riferimento anche per il R.P.C.T.

Agli obblighi di pubblicazione si sono aggiunte misure attuative quali l'accesso civico, riconosciuto a tutti e, quindi, slegato dal requisito dell'interesse giuridico previsto dalla L. n. 241/90 in via generale, ha riguardato inizialmente solo i documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente (art. 3 del D.lgs. n. 33/2013). Oggi in coerenza con il quadro normativo, il nuovo diritto di accesso civico generalizzato (FOIA – Freedom Of Information Act) si configura - come il diritto di accesso civico disciplinato dall'art. 5, comma 1 del D.lgs. n.33/2013 - come diritto a titolarità diffusa, potendo essere attivato "*da chiunque*" e non essendo sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente (comma 3). A ciò si aggiunge un ulteriore elemento, ossia che l'istanza "*non richiede motivazione*". In altri termini, tale nuova tipologia di accesso civico risponde all'interesse dell'ordinamento di assicurare ai cittadini (a "*chiunque*"), indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridiche soggettive, un accesso a dati, documenti e informazioni detenute da pubbliche amministrazioni e dai soggetti indicati nell'art. 2-bis del D.lgs. 33/2013 come modificato dal D.lgs. 97/2016.

Sulla base delle Linee Guida A.N.A.C., adottate con Delibera n. 1309 del 28/12/2016, che invitano le amministrazioni ad adottare un regolamento interno sull'accesso, il Comune di Ravenna ha approvato con Delibera di G.C. del 19/12/2017 – P.G. 214937/832 il "Regolamento sulla disciplina organizzativa per l'esercizio del diritto di informazione e di accesso agli atti e ai documenti amministrativi e del diritto di accesso civico a documenti e dati detenuti dal Comune di Ravenna". È stato istituito, in una logica di digitalizzazione, semplificazione e di trasparenza, nonché ai fini del monitoraggio A.N.AC. sulle decisioni in merito da parte delle amministrazioni, il Registro degli Accessi, contenente l'elenco delle istanze pervenute con oggetto, data e relativo esito, unitamente alla data della decisione, organizzato e suddiviso secondo le seguenti tipologie: a. accesso documentale b. accesso civico c. accesso generalizzato. Il Registro è pubblicato, oscurando gli eventuali dati non ostensibili, sul sito istituzionale del Comune di Ravenna nella Sezione Amministrazione Trasparente/Altri contenuti/Accesso civico, ed è aggiornato trimestralmente.

Il coinvolgimento dei soggetti portatori di interessi (stakeholders) è un percorso che può risultare favorevole alla crescita di una cultura della trasparenza. Si sono quindi in questi anni strutturati percorsi di sviluppo formativo mirati a supportare questa crescita culturale, sulla quale poi costruire, negli anni successivi, azioni di coinvolgimento mirate, specificamente pensate per diverse categorie di cittadini, che possano così contribuire al meglio, definire ed orientare gli obiettivi di performance dell'ente e la lettura dei risultati, accrescendo gradualmente gli spazi di partecipazione.

Nell'Ente sono stati inoltre istituiti organismi di partecipazione e di consultazione della popolazione, con lo scopo di sostenere e promuovere l'informazione e la partecipazione dei cittadini all'attività del Comune, forme organizzate di partecipazione attiva e di confronto sui problemi della comunità locale.

Il Comune ha attivato specifiche indagini conoscitive della soddisfazione del cliente utente su specifici servizi; si sono tenuti costantemente in esame feedback e problematiche che scaturissero in tali sede o strumenti di azione.

A definire questo processo di partecipazione tra gli obiettivi strategici dell'Ente troviamo anche la digitalizzazione dell'Amministrazione quale strumento per garantire ai cittadini e alle imprese democrazia, trasparenza, partecipazione, efficienza, efficacia, risparmio di risorse e non solo come razionalizzazione interna all'ente. L'obiettivo è di consentire al cittadino un maggiore e consapevole ruolo nella società e un diverso modo di offrire i servizi ai cittadini, in particolare alle nuove generazioni. Per far questo è stata realizzata una piattaforma di comunicazione digitale per favorire la partecipazione attiva dei cittadini di ogni fascia sociale. La piattaforma-online "Comuni-chiamo" accessibile anche da smartphone e tablet, consente l'interazione con l'amministrazione, con gli attori dei settori sociali ed economici, attraverso l'uso interattivo, dialogico e creativo. Attualmente è stato implementato per segnalare criticità e situazioni di disagio relative a manutenzioni, interventi da effettuare o problemi negli ambiti: acqua, marciapiedi, segnaletica, rifiuti, piste ciclabili, arredo urbano, strada, decoro, verde pubblico, edifici pubblici, animali, illuminazione, spiaggia, servizi pubblici, ma anche per il sostegno alle famiglie dei bimbi nuovi nati del Comune e per il turismo.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura Organizzativa e Organigramma

Il vigente organigramma del Comune di Ravenna è esplicativo della volontà chiara dell'Amministrazione di perseguire i seguenti principi generali:

- a) creare un modello organizzativo che sia in stretta correlazione con gli obiettivi, i programmi e le strategie d'azione del Comune e che quindi consenta sempre più e meglio la realizzazione della mission del Comune volta al soddisfacimento degli interessi della propria comunità in modo efficiente ed economico;
- b) razionalizzare le strutture e l'organizzazione in coerenza con l'evoluzione dei bisogni della collettività comunale, avendo come punto di partenza la centralità del servizio all'utente, secondo i criteri di funzionalità rispetto ai compiti ed ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia, economicità ed ampia flessibilità;
- c) creare un modello organizzativo che garantisca un sistema di gestione del personale in grado di sviluppare e valorizzare le competenze e le professionalità, favorire la crescita e l'aggiornamento professionale, anche attraverso il miglioramento dei processi strategici, dalle assunzioni alla formazione continua;
- d) istituire un modello organizzativo che punti alla semplificazione della struttura comunale al fine di snellire, razionalizzare, rivedere e unificare le attività fra gli uffici, eliminando le frammentazioni nell'ottica del miglioramento, di una maggiore funzionalità, nonché di incremento dell'omogeneità e di una gestione ottimale dei processi lavorativi;
- e) affiancare i processi di snellimento e semplificazione della struttura ad un sempre maggiore impegno per la specializzazione e qualificazione dei servizi resi al cittadino dall'Ente sempre più chiamato ad un miglioramento continuo della qualità del servizio all'utenza;
- f) ridurre i costi di mantenimento della struttura, evitando gli sprechi, i costi della non qualità e le dispersioni organizzative, mirando anche ad una funzionale aggregazione dei servizi e delle strutture in base alle specifiche mission;
- g) alleggerire e definire uno specifico ruolo per le funzioni di staff in quanto in una organizzazione semplificata tali funzioni di supporto, assistenza, indirizzo, controllo, devono ridurre progressivamente la propria consistenza rafforzando invece il proprio ruolo che deve diventare più ricco ed evoluto mirando ad essere centri "snelli" che producono "valore" per le strutture di linea attraverso la messa a punto di nuove metodologie e strumenti, produzione di nuove conoscenze e ricerca di nuove tecnologie, organizzarle, standardizzarle in modo che possano essere trasferite, apprese e recepite dalle strutture di linea.

L'assetto organizzativo del Comune si articola in Aree funzionali, Servizi, Unità Organizzative ed Uffici. Le Aree, che sono le unità di massima dimensione, hanno il compito di garantire unitarietà di indirizzo, di direzione, di coordinamento e di integrazione sinergica dei Servizi, Unità Organizzative ed Uffici di cui sono composte; agiscono con ampia autonomia all'interno dell'indirizzo strategico ed attivano programmi di lavoro sviluppando sinergie nell'ambito delle politiche di gestione e dell'utilizzo delle risorse assegnate.

Sulla base di tali principi, l'organigramma prevede, oltre al Corpo di Polizia Locale e agli uffici alle dirette dipendenze del Sindaco:

- un accorpamento, in staff al Direttore Generale, delle strutture organizzative che gestiscono risorse economiche finanziarie, amministrative, tecniche-informatiche,

umane a supporto del funzionamento complessivo della struttura comunale con l'obiettivo di favorire una uniformità di direzione e di gestione garantendo il comportamento coordinato delle funzioni trasversali a valenza interna e favorendo uno scambio di know how che porta indubbiamente ad un miglioramento dei servizi e ad una valorizzazione delle competenze acquisite dalle diverse strutture dell'Ente.

- n. 5 Aree con funzioni di linea in base ad un'aggregazione delle Aree stesse in Servizi, Unità Organizzative, Uffici e funzioni, secondo ambiti di intervento omogenei.

Nello specifico le 5 Aree riguardano:

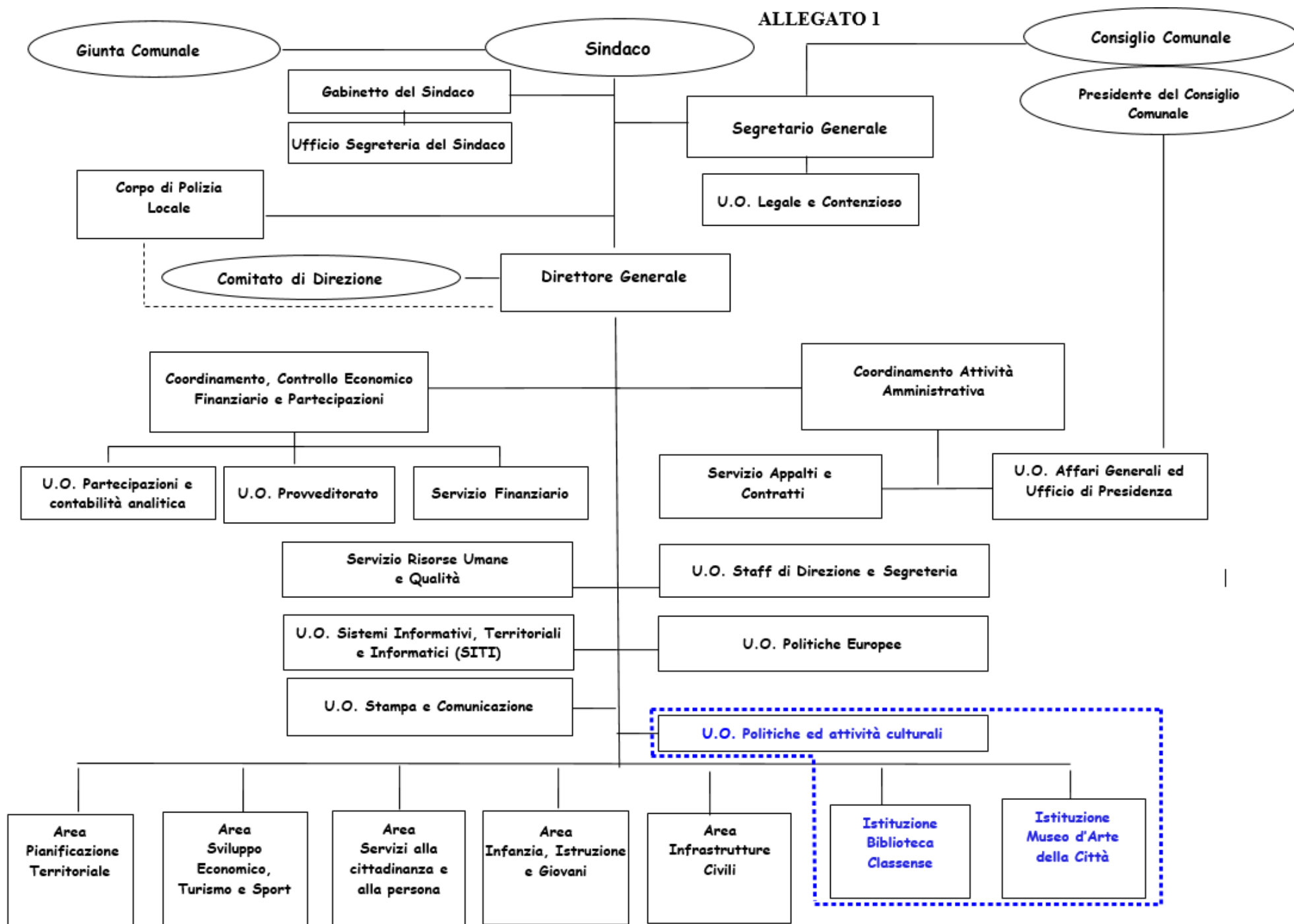
- Area Pianificazione Territoriale, composta da un Ufficio in Staff e da 3 Servizi in linea, che garantisce unitarietà di indirizzo, direzione, coordinamento e integrazione sinergica, tra le funzioni inerenti la programmazione, pianificazione e gestione urbanistica, edilizia e del patrimonio;
- Area Servizi alla Cittadinanza e alla Persona, composto da un Ufficio e un U.O in Staff, e da 3 Servizi ed un U.O. in linea, che garantisce unitarietà di indirizzo, direzione, coordinamento e integrazione sinergica tra tutte le funzioni svolte dal Comune per delega dello Stato inerenti i rapporti con i cittadini sia per quanto attiene l'erogazione di servizi che per quanto riguarda la partecipazione alla vita della comunità e le funzioni che riguardano l'ambito del welfare e dei servizi sociali alla persona in forma associata, dell'immigrazione e del volontariato;
- Area Infanzia, Istruzione e Giovani, composta da un ufficio in Staff e da 3 Servizi ed una U.O. in linea, che favorisce unitarietà di indirizzo, direzione, coordinamento e integrazione sinergica tra tutte le funzioni inerenti la programmazione, progettazione e gestione nell'ambito dell'educazione, istruzione, formazione superiore e la formazione delle nuove generazioni;
- Area Infrastrutture Civili, composta in staff da 4 Uffici ed in linea da 4 Servizi, che favorisce unitarietà di indirizzo, direzione, coordinamento e integrazione sinergica per tutte le funzioni inerenti la programmazione, progettazione e gestione nell'ambito degli interventi pubblici in materia di viabilità, mobilità, strade, edilizia, e tutela ambiente e territorio;
- Area Sviluppo Economico, Turismo e Sport composta da un ufficio in Staff, da 2 Servizi ed un Ufficio in linea che favorisce le funzioni relative allo sviluppo economico inerenti il coordinamento e la gestione di progetti di sviluppo territoriale, economico ed occupazionale, di promozione e marketing economico del territorio finalizzata ad attivare e favorire investimenti nazionali ed esteri in settori diversificati oltre che di promozione e valorizzazione del patrimonio a valenza turistica e sportiva della città;

Nell'organigramma sono riportate infine per completezza anche le due Istituzioni Biblioteca Classense e Museo d'arte della Città, organismi strumentali dotati di autonomia organizzativa e gestionale, insieme all'Ufficio Politiche ed attività culturali, ricomprese in un unico riquadro tratteggiato per evidenziare che nell'ambito culturale vi è un progetto strategico che prevede anche forme diverse di gestione nell'ambito bibliotecario ed espositivo-museale, in coordinamento e sinergia tra tutti i soggetti attivi sul territorio.

L'Istituzione rappresenta oggi la forma giuridica di gestione più idonea a valorizzare e qualificare i servizi rispettivamente nell'ambito bibliotecario ed espositivo-museale, in quanto consente di delineare gli specifici ambiti di competenza con una più forte identità e visibilità ed una maggiore flessibilità organizzativa, operativa e gestionale.

L'organizzazione dell'ente è stata da ultimo approvata con delibere di G.C.: n. 78 del 27/02/2024 p.g. n. 44290 per aggiornamento dell'organigramma e funzionigramma dell'ente, con decorrenza 01/03/2024; n. 379 del 13/08/2024 p.g. 178299 per modifica dell'organizzazione interna del Servizio Progettazione e Gestione Urbanistica con decorrenza 01/09/2024; n. 432 del 12/09/2024 p.g. 199065 di modifica dell'organizzazione interna del Servizio Tutela Ambiente e Territorio e da ultimo n. 4 del 14/01/2025 p.g. 8942 di modifica delle assegnazioni delle funzioni A.I.R.E. con decorrenza 01/02/2025.

ALLEGATO 1



COMUNE DI RAVENNA – PERSONALE PRESENTE AL 31 DICEMBRE 2024

Nella tabella che segue si riportano alcuni dati di sintesi sul numero dei dipendenti del Comune di Ravenna suddivisi per categoria al **31/12/2024**.

Personale di categoria	Anno 2024			Anno 2023			Anno 2022			Anno 2021		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
A	11	4	15	13	4	17	11	3	14	11	3	14
B	32	32	64	34	35	69	34	35	69	33	37	70
C	157	451	608	164	501	665	163	513	676	164	527	691
D	132	327	459	130	267	397	129	272	401	120	274	394
<i>di cui tempo determinato e comandi in entrata</i>	7	52	59	3	41	44	2	70	72	6	79	85
Totale complessivo	332	814	1146	341	807	1148	337	823	1160	328	841	1169
Personale afam tot	0	0	0	0	0	0	3	0	3	3	0	3
<i>di cui tempo determinato</i>	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1
Collaboratori sindaco	0	1	1	1	4	5	1	4	5	1	4	5
Dirigenti (ruolo e tempo determinato) – compreso SG	14	6	20	15	6	21	15	6	21	14	5	19
Co.Co.Co.	0	0	0	5	3	8	8	3	11	6	3	9
TOTALE COMPLESSIVO	346	821	1167	362	820	1182	364	836	1200	352	853	1205

Personale complessivo	Anno 2024			Anno 2023			Anno 2022			Anno 2021		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Dirigenti (ruolo e tempo determinato) – compreso SG	14	6	20	15	6	21	15	6	21	14	5	19
Personale a tempo indeterminato (compresi AFAM e comandi in entrata)	327	765	1092	340	773	1113	337	753	1090	324	762	1086
Personale a tempo determinato (compresi CFL, AFAM e collaboratori sindaco)	5	50	55	2	38	40	4	74	78	8	83	91
Co.Co.Co.	0	0	0	5	3	8	8	3	11	6	3	9
TOTALE COMPLESSIVO	346	821	1167	362	820	1182	364	836	1200	352	853	1205

Ruoli Dirigenziali del Comune di Ravenna	Anno 2024			Anno 2023			Anno 2022			Anno 2021		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Capi Area – compreso SG e Dir. Istituzioni	5	3	8	5	3	8	5	3	8	5	2	7
Dirigenti	9	3	12	10	3	13	10	3	13	9	3	12
Quadri	13	36	49	17	33	50	17	30	47	17	31	48
TOTALE COMPLESSIVO	37	42	69	32	39	71	32	36	68	31	36	67

Personale TOTALE suddiviso per fasce d'età	Anno 2024			Anno 2023			Anno 2022			Anno 2021		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
< 30 anni	12	17	29	10	21	31	13	25	38	10	31	41
30 - 40 anni	68	128	196	73	119	192	70	127	197	61	134	195
41 - 50 anni	73	224	297	88	248	336	96	276	372	94	283	377
51 - 60 anni	124	324	448	137	340	477	133	325	458	136	338	474
> 60 anni	69	128	197	54	92	146	52	83	135	51	67	118
TOTALE COMPLESSIVO	346	821	1167	362	820	1182	364	836	1200	352	853	1205

DI CUI:

Capi Area/Dirigenti compreso SG (ruolo e tempo determinato)	Anno 2024			Anno 2023			Anno 2022			Anno 2021		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
< 30 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30 - 40 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
41 - 50 anni	3	0	3	5	0	5	5	0	5	5	1	6
51 - 60 anni	7	4	11	9	4	13	9	5	14	8	3	11
> 60 anni	4	2	6	1	2	3	1	1	2	1	1	2
Totale dirigenti	14	6	20	15	6	21	15	6	21	14	5	19
Personale a tempo indeterminato (compresi comandati in entrata)	Anno 2024			Anno 2023			Anno 2022			Anno 2021		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
< 30 anni	11	13	24	10	16	26	13	17	30	9	15	24
30 - 40 anni	65	105	170	72	101	173	68	98	166	56	105	161
41 - 50 anni	70	206	276	79	237	316	85	246	331	86	252	338
51 - 60 anni	116	316	432	126	332	458	121	312	433	125	326	451
> 60 anni	65	125	190	53	87	140	50	80	130	48	64	112
Totale Tempo Indeterminato	327	765	1092	340	773	1113	337	753	1090	324	762	1086

Personale a tempo determinato (compresi CFL e collaboratori del sindaco)	Anno 2024			Anno 2023			Anno 2022			Anno 2021		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
< 30 anni	1	4	5	0	5	5	0	8	8	1	16	17
30 - 40 anni	3	23	26	1	16	17	1	28	29	4	28	32
41 - 50 anni	0	18	18	1	12	13	3	30	33	2	30	32
51 - 60 anni	1	4	5	0	4	4	0	7	7	0	8	8
> 60 anni	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	2
Totale Tempo Determinato	5	50	55	2	38	40	4	74	78	8	83	91
Co.Co.Co.	Anno 2024			Anno 2023			Anno 2022			Anno 2021		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
< 30 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30 - 40 anni	0	0	0	0	2	2	1	1	2	1	1	2
41 - 50 anni	0	0	0	3	0	3	3	0	3	1	0	1
51 - 60 anni	0	0	0	2	0	2	3	1	4	3	1	4
> 60 anni	0	0	0	0	1	1	1	1	2	1	1	2
Totale Co.Co.Co.*	0	0	0	5	3	8	8	3	11	6	3	9

(*I dati riferiti alle Co.Co.Co fanno riferimento a personale dell'Accademia delle Belle arti)

3.2 Piano triennale dei fabbisogni del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale, per effetto dell'art. 6 del DL 80/2021, è confluito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) quale strumento unico di coordinamento che mette in correlazione la programmazione dei fabbisogni di risorse umane – espressa in termini di profili professionali e competenze – alla programmazione strategica dell'ente e alle strategie di valorizzazione del capitale umano

Inoltre, con la L. n. 79/2022 di conversione del D.L. n.36 del 30/04/2022 recante ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, c.d. "decreto PNRR 2" l'art. 1 disciplina sulle linee di indirizzo per le pubbliche amministrazioni relative alla predisposizione dei rispettivi piani triennali dei fabbisogni di personale. L'articolo prevede che tali linee di indirizzo, emanate con Gazzetta Ufficiale del 14/09/2022, concernano anche la definizione dei nuovi profili professionali, individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere.

Con deliberazione della Giunta Comunale del 21/01/2025 p.v. n. 16 p.g. 14334 è stato approvato **"Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale: Consuntivo Piani Operativi Anno 2023 e 2024, approvazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale Anni 2025/2027 (definizione della sezione 3 del P.I.A.O. 2025/2027) e adeguamento DOTAZIONE ORGANICA con decorrenza 01/05/2025, con soppressione di un profilo professionale"**.

3.2.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

La dotazione organica vigente al 31/12/2024, approvata con deliberazione di Giunta Comunale del 06/08/24 n.363 p.g. 173990, con decorrenza 01/10/2024, risulta complessivamente di n. 1.184 posti di cui n. 28 dirigenziali e n. 1.156 di categoria: n. 15 Operatori (ex cat. A), n. 67 Operatori Esperti (ex cat. B) di cui n. 50 ex p.e. B1 e n. 17 ex p.e. B3, n. 638 Istruttori (ex cat. C), n. 436 Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat. D) di cui n. 378 ex p.e. D1 e n. 58 ex p.e. D3, per un costo complessivo di € 29.063.533,83, con una riduzione rispetto al 01/01/2024 di € 255.847,15.

Nella medesima deliberazione è stata approvata una ulteriore modifica della dotazione organica, con decorrenza 01/01/2025, al fine di adeguarla ulteriormente alle nuove assunzioni programmate, tenuto conto dei posti vacanti esistenti, delle cessazioni di personale previste e delle nuove assunzioni programmate. Il nuovo sistema di classificazione del personale previsto dal citato C.C.N.L. Funzioni Locali del 16/11/2022 è stato adottato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 112 p.g. 59429 del 21/03/2023 mentre la revisione dei profili professionali è stata rinviata a successivo atto.

La dotazione organica con decorrenza 01/01/2025, si riduce a complessivi n. 1.183 posti di cui: n. 28 dirigenziali e n. 1.155 di categoria: n. 15 Operatori (ex cat. A), n. 66 Operatori Esperti (ex cat. B) di cui n. 50 ex p.e. B1 e n. 16 ex p.e. B3, n. 638 Istruttori (ex cat. C), n. 436 Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat. D) di cui n. 382 ex p.e. D1 e n. 54 ex p.e. D3 per un costo complessivo di € 29.042.868,34, con una riduzione finale rispetto al 01/01/2024 di € 276.512,63. Le modifiche, sono effettuate nel rispetto del **principio di invarianza della spesa teorica**, ai sensi dell'art. 34 c. 2 della L. n. 289/2002, anzi determinano una riduzione dei posti complessivi di dotazione organica da n. 1196 al 01/01/2024 a 1183 al 01/01/2025 (riduzione di n. 13 posti di personale di categoria) e del costo di di € 276.512,63.

Nella citata deliberazione del 21/01/2025 p.v. 16 p.g. 14334, inoltre è prevista la **modifica della dotazione organica con decorrenza 01/05/2025**, si riduce a complessivi n. 1.180 posti di cui: n. 28 dirigenziali e n. 1.152 di categoria: n. 14 Operatori (ex cat. A), n. 64 Operatori Esperti (ex cat. B) di cui n. 49 ex p.e. B1 e n. 15 ex p.e. B3, n. 637 Istruttori (ex cat. C), n. 437 Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat. D) di cui n. 383 ex p.e. D1 e n. 54 ex p.e. D3 **per un costo complessivo di € 28.988.447,68**, con una riduzione rispetto al costo della dotazione organica al 01/01/2025 di € 54.420,65 e complessiva rispetto al 01/01/2024, data di avvio della riduzione dei posti di dotazione organica, di € 330.933,29 (costo della dotazione organica al 01/01/2024 € 29.319.380,97).

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024 (posti in dotazione organica come da delibera di G.C. del 21/01/2025 n. 16 p.g. 14334)

RIEPILOGO (denominazione secondo TABELLA B CCNL 16/11/22)	POSTI IN DO 01/01/24	POSTI IN DO 31/12/24	POSTI COPERTI AL 31/12/2024	POSTI IN DO 01/01/25	POSTI IN DO 01/01/25
AREA DEGLI OPERATORI (ex CAT. A p.e. A1 - 3^ q.f.)	17	15	15	15	14
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (ex CAT. B)	71	67	64	66	64
AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex CAT. C p.e. C1 - 6^ q.f.)	659	638	602	638	637
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex CAT. D)	421	436	412	436	437
totale CATEGORIE (vedi dettaglio profili sotto)	1.168	1.156	1.093	1.155	1.152
DIRIGENTI	28	28	19	28	28
TOTALE posti in DOTAZIONE ORGANICA	1.196	1.184	1.112	1.183	1.180
AREA DEGLI OPERATORI (ex CAT. A p.e. A1 - 3^ q.f.)					
Operatore	9	7	7	7	7
Operatore part-time 20/36	7	7	7	7	7
Operatore part-time 22/36 (soppresso dal 01/05/2025)	1	1	1	1	0
TOTALE Area degli OPERATORI	17	15	15	15	14
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (ex CAT. B)					
Centralinista	4	4	4	4	4
Esecutore	29	28	28	28	27
Esecutore part-time 18/36 (profilo soppresso dal 01/10/2024)	1	0	0	0	0
Esecutore part-time 20/36	8	11	8	11	11
Esecutore Tecnico	8	7	7	7	7
Totale p.e. B1 (ex 4^ q.f.)	50	50	47	50	49
Collaboratore	15	12	12	11	11
Collaboratore Tecnico	6	5	5	5	4
Totale p.e. B3 (ex 5^ q.f.)	21	17	17	16	15
TOTALE Area degli OPERATORI ESPERTI	71	67	64	66	64
AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex CAT. C p.e. C1 - 6^ q.f.)					
Agente di Polizia Locale	164	164	141	164	164
Insegnante di Asilo Nido	66	64	62	64	64
Insegnante di Scuola Materna	131	125	124	125	123
Istruttore	242	234	227	234	236

Istruttore Tecnico	56	51	48	51	50
TOTALE Area degli ISTRUTTORI	659	638	602	638	637
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex CAT.D)	POSTI IN DO 01/01/24	POSTI IN DO 31/12/24	POSTI COPERTI AL 31/12/2024	POSTI IN DO 01/01/25	POSTI IN DO 01/01/25
Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile	128	139	138	141	141
Istruttore Direttivo Culturale	17	17	17	17	17
Istruttore Direttivo Pedagogico	6	6	6	7	7
Istruttore Direttivo Tecnico	91	104	97	104	105
Istruttore Direttivo di Vigilanza	55	56	49	57	57
Assistente Sociale	47	47	44	47	47
Istruttore Direttivo Socio Assistenziale	2	2	2	2	2
Istruttore Direttivo Avvocato	2	3	1	3	3
Giornalista pubblico	4	4	4	4	4
Totale p.e. D1 (ex 7^ q.f.)	352	378	358	382	383
Avvocato (profilo soppresso con decorrenza 01/03/24)	1	0	0	0	0
Coordinatore Pedagogico (profilo ad esaurimento)	2	2	1	1	1
Esperto Culturale (profilo ad esaurimento)	3	3	3	3	3
Funzionario Amministrativo Contabile (profilo ad esaurimento)	31	30	28	28	28
Funzionario Tecnico (profilo ad esaurimento)	19	11	11	11	11
Funzionario di Vigilanza (profilo ad esaurimento)	13	12	11	11	11
Totale p.e. D3 (ex 8^ q.f.)	69	58	54	54	54
TOTALE Area dei FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	421	436	412	436	437
TOTALE COMPLESSIVO PERSONALE DI CATEGORIA	1.168	1.156	1.093	1.155	1.152

3.2.2 Programmazione strategica delle risorse umane

A) CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA:

1) Approvazione del Bilancio di Previsione, Rendiconto e Bilancio Consolidato nei termini previsti e trasmissione relativi dati (art. 9 comma 1-quinquies del D.L. 113/2016, conv. in L. 160/2016):

- il **Rendiconto** della gestione per l'esercizio **2023 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale del 30/04/2024 n. 55 p.g.101676**, dal quale risulta che l'ente non è in stato di deficitarietà strutturale e di dissesto; i relativi dati sono stati trasmessi alla Banca Dati Pubbliche Amministrazioni (Bdap) della Ragioneria Generale dello Stato (certificazione BDAP del 06/05/2024 di completamento trasmissione dei documenti contabili, agli atti);

- il **Bilancio Consolidato Anno 2023 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale del 24/09/2024 n. 113 p.g. 208492**, nel termine ordinario di approvazione previsto dall'art. 151 comma 8 del D. Lgs. 267/00 (entro il 30 settembre dell'anno successivo), e i relativi dati sono stati trasmessi alla Banca Dati Pubbliche Amministrazioni (Bdap) della Ragioneria Generale dello Stato (come da certificazione BDAP del 04/10/2024 di completamento trasmissione dei documenti contabili, agli atti);

- il Bilancio di Previsione **Triennale 2025/2027** insieme al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) **e relativi allegati**, elaborati in relazione al quadro delle risorse economiche e finanziarie per il prossimo triennio al fine di conseguire il pareggio di Bilancio, **sono stati approvati dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 158 p.g.280385 del 23/12/2024**, nel termine ordinario (del 31/12/2023) previsto dall'art. 151 comma 1 del D. Lgs. 267/00, e i relativi dati sono stati trasmessi alla Banca Dati Pubbliche Amministrazioni (Bdap) della Ragioneria Generale dello Stato (come da **certificazione BDAP del 21/12/2024** di completamento trasmissione dei documenti contabili, agli atti);

- il **Piano Esecutivo di Gestione Triennale 2025/2027 è stato approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 672 p.g. 282465 del 30/12/2024**, dichiarata immediatamente eseguibile;

- i relativi dati sono stati trasmessi alla Banca Dati Pubbliche Amministrazioni (Bdap) della Ragioneria Generale dello Stato nelle date indicate e i documenti citati sono pubblicati sul sito dell'ente www.comune.ra.it > Trasparenza > Amministrazione Trasparente rispettivamente in: Bilanci > Bilancio Preventivo e Consuntivo e in Performance > Piano della Performance;

2) Ricognizione annuale, al fine di rilevare eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale (art. 33 comma 1 del D.Lgs. 165/2001)

La disposizione stabilisce l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di effettuare annualmente alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria e il comma 2 stabilisce che le pubbliche amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale, non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

Considerato che:

- la condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato in numero superiore ai posti previsti in dotazione organica;

- la condizione di eccedenza si rileva dalla impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli per il tetto di spesa del personale: riduzione della spesa di personale e del rapporto tra spesa del personale e spese correnti;

si è provveduto a verificare che:

- nell'ambito dell'ultima dotazione organica il personale in servizio a tempo indeterminato non supera i posti previsti in dotazione organica e la dirigente del Servizio Risorse Umane e Qualità nell'ambito dei Comitati di Direzione relativi alla definizione degli atti di programmazione (in particolare il D.U.P. Documento Unico di

Programmazione), ha effettuato la ricognizione per il tramite dei Capi Area, ciascuno per le proprie articolazioni organizzative di competenza, e rilevato che non sono presenti dipendenti e/o dirigenti in soprannumero, né in eccedenza, **pertanto nel corso dell'anno 2025 non devono essere avviate procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti o dirigenti;**

- in merito alla situazione finanziaria:

- dato atto che l'Ente non risulta strutturalmente deficitario, ai sensi dell'art. 242 del T.U.E.L;

- dato atto che la spesa di personale prevista nel Bilancio di Previsione triennale **2025/2027**, approvato, rispetta il principio stabilito dall'art.1 comma 557 della Legge 296/2006 (Legge Finanziaria 2007) della riduzione tendenziale della spesa di personale, di cui all'art. 39 della Legge 449/97 commi 1 e 19 (vedi punto 3 della presente relazione).

L'ente pertanto anche per l'anno 2025 non presenta situazioni di soprannumero e comunque di eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, ai sensi dell'art. 33 comma 1 del D.lgs. n. 165/2001, non deve avviare le procedure per il collocamento in disponibilità di personale e i posti coperti con le assunzioni previste nel presente Piano del Fabbisogno di Personale non saranno interessati, successivamente alla loro copertura, da situazioni di soprannumero o di eccedenza, in quanto i fabbisogni previsti trovano copertura nella dotazione organica.

3) Vincolo della riduzione tendenziale della spesa di personale rispetto al valore medio del triennio 2011-2013 (art. 1 comma 557-557 ter-557 quater della Legge 296/2006 (Legge Finanziaria 2007))

La spesa prevista per le nuove assunzioni previste nel **Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025/2027**, e trova copertura nella spesa per il personale prevista nel Bilancio di Previsione 2025/2027, che è stato elaborato nel rispetto del principio della riduzione programmata della spesa di personale, come previsto dall'art. 39 della Legge 449/97 commi 1 e 19, rispetto alla media del triennio 2011/2013.

NNO	DESCRIZIONE DATO	IMPORTO
2011	Consuntivo	€ 41.174.553,00*
2012	Consuntivo	€ 40.060.359,00*
2013	Consuntivo	€ 38.976.803,00*
2011-2013	Media del triennio 2011-2013 rideterminata	€ 40.070.573,00*
2025	Spesa prevista nel Bilancio di Previsione Triennale 2025/2027 (dato previsionale)	€ 38.373.472,38 (1)
2026		€ 37.736.865,25 (1)
2027		€ 37.686.579,69 (1)
* tutti i valori sono stati rideterminati escludendo gli incentivi per le funzioni tecniche, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sez. Autonomie n. 6/SEAUT/2018/QMIG del 10/04/2018.		

(1) Dati aggiornati alla spesa di personale prevista nella deliberazione di G. C. n. 16 del 21/01/2025 p.g. 14334

La previsione della spesa di personale 2025 considera inoltre che in tale anno l'Ente darà attuazione all'istituto delle progressioni verticali in deroga, di cui all'art. 13 commi 6, 7 e 8 del vigente CCNL 2019-2021 Comparto Funzioni locali del 16/11/2023 nella percentuale massima stabilita dal citato comma 8, (0,55% del Monte Salari 2018) conteggiata e contabilizzata su 6 mesi.

La previsione 2025 dei redditi da lavoro dipendente tiene conto della spesa relativa al trattamento accessorio e premiante finanziato nel 2024 e coperto con il fondo pluriennale vincolato.

La spesa dell'anno 2025 è riferita a n. 1150 unità di personale di ruolo e a tempo determinato (con le decurtazioni stimate in relazione ai pensionamenti conosciuti e alle assunzioni deliberate) riconducendo il personale ad unità uomo/anno secondo le indicazioni fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato. Di queste, n. 49 unità (uomo/anno) sono riferite a personale a tempo determinato (trimestrali, insegnanti di scuola materna e educatori di asilo nido) e n. 19 unità sono relative al personale dirigente incaricato ai sensi degli art. 108 e 110 del D. Lgs. 267/00, ai collaboratori di cui all'art. 90 del medesimo decreto, nonché al personale comandato presso il Comune.

4) Capacità assunzionali

L'art. 33 del D.L. n. 34 del 30/04/2019 (convertito in L. n.58/2019) c.d. Decreto Crescita e il suo decreto attuativo, il Decreto Ministeriale del 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", hanno stabilito le nuove condizioni per il calcolo della capacità assunzionale degli enti, che si basano sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale ed in particolare al rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti da calcolare al netto del Fondo Crediti di dubbia esigibilità, secondo le indicazioni della Circolare del Dipartimento della Funzione pubblica del 13/05/2020 (prot. 1374 del 08/06/2020 - pubblicata nella G.U. n. 226 del 11/09/2020) in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, che nella Tabella 2 conteneva i valori percentuali di incremento della spesa di personale rispetto all'anno 2018, fino all'anno 2024; non essendoci aggiornamenti, a decorrere dall'anno 2025, i c.d. enti virtuosi (cioè quelli con rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità inferiore alla soglia fissata dai decreti attuativi), potranno aumentare la spesa del personale, quindi effettuare nuove assunzioni, a condizione che rimangano all'interno della soglia.

La Legge di Bilancio 2022 n. 234/2021 ha previsto, tra le altre, alcune novità in merito al superamento del tetto del salario accessorio del 2016 e ha ampliato le disposizioni che consentono le assunzioni a tempo indeterminato di assistenti sociali con oneri finanziati dallo Stato e ha previsto alcune disposizioni per il personale assunto per l'attuazione del Piano Nazionale Ripresa e Resilienza (PNRR), secondo quanto previsto dal D.L. 152/2021 (conv. In L. 233/2021); ulteriori specifiche disposizioni per il personale assunto per l'attuazione del Piano Nazionale Ripresa e Resilienza (PNRR) sono previste e disciplinate dal D.L. n. 80/2021 (conv. In L. 113/2021), successivamente modificato ed integrato, da ultimo dal D.L. n. 13/2023 (conv. In L. 43/2023).

Si è proceduto pertanto a verificare per l'ente la sostenibilità finanziaria della spesa di personale come segue:

- secondo quanto previsto dall'art.3 del citato D.M. 17/03/2020, l'ente rientra nella fascia demografica g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti, a cui corrisponde ai sensi dell'art. 4 (Tabella I) **un valore soglia di riferimento per l'ente del 27,60%** del rapporto della spesa del personale, rilevata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, rispetto alla media delle entrate correnti, relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, secondo la definizione contenuta nell'art. 2 del citato D.M.;
- **il calcolo del rapporto per l'ente**, effettuato secondo le definizioni dell'art. 2 del D.M. del 17/03/2020 e nella Circolare del 13/05/2020 che limita, per uniformità di indirizzo, le voci dei macroaggregati riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare è il seguente:
- rispetto ai dati dell'ultimo Rendiconto approvato relativo all'anno 2023: il rapporto tra la spesa del personale anno 2023, rispetto alle entrate correnti medie del triennio 2021-2023 al netto del Fondo Crediti dubbia esigibilità anno 2023, **è pari a 22,86% e l'ente è c.d. "virtuoso"** in quanto tale percentuale è inferiore alla soglia del 27,60%; pertanto, come previsto dall'art. 4 comma 2 del D.M. 17/03/2020 e fermo restando il rispetto del valore soglia di riferimento, a decorrere dall'anno 2025 potrà aumentare la spesa del personale, quindi effettuare nuove assunzioni, a condizione che rimanga all'interno della soglia.

Per gli anni 2025, 2026 e 2027 le previsioni di Bilancio consentono di rispettare il valore soglia del 27,60%: 24,63%, 24,33% e 24,31%.

	Valore soglia di cui all'art. 4 del Decreto Ministeriale 17/03/2020 pari al 27,6% da non superare	Spesa di Personale del Bilancio di Previsione 2025/2027
2025	€ 54.839.830,45	€ 48.945.827,16
2026	€ 54.839.830,45	€ 48.342.167,73
2027	€ 54.839.830,45	€ 48.299.259,35

5) Rispetto dei limiti della spesa di personale a tempo determinato e del divieto di contratti di collaborazione

Il rispetto del **limite della spesa del lavoro flessibile, ai sensi dell'art. 9 comma 28 del DL n. 78/2010**, è verificato come segue: la spesa prevista attualmente per il personale a tempo determinato per l'anno 2025 è di € 2.010.949,93, a fronte della spesa del 2009 che costituisce il tetto di spesa pari a € 3.619.310,36.

Risulta inoltre rispettato, anche per l'anno 2025, il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 60, comma 3 del CCNL 16/11/2022, nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 1^ gennaio dell'anno di assunzione, **in quanto al 01/01/2025 i dipendenti di ruolo in servizio risultano pari a 1.110**, il cui al 20% è pari a 222 unità, mentre ad oggi, secondo le esclusioni dai limiti previste dal comma 4 del medesimo art. 60, risultano attivi n. 7 contratti a tempo determinato soggetti ai limiti quantitativi di cui trattasi (n. 6 Dirigenti a tempo determinato assunti ai sensi dell'art. 110 c. 1 del D. Lgs. 267/2000 e n. 1 Collaboratore del Sindaco da assumere ai sensi dell'art. 90 del D. Lgs. 267/00).

L'ente, inoltre, non si avvale della somministrazione di lavoro e rispetta per i settori di competenza il divieto di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001.

6) L'ente ha attivato la piattaforma per la certificazione dei crediti, ai sensi dell'art. 27 del D.L. n.66/2014 convertito in L. 89/2014, che costituisce condizione per procedere ad assunzioni di personale o ricorrere all'indebitamento, secondo quanto previsto dall'art. 9 comma 3-bis del D.L. 185/2008 conv. in L.2/2009.

7) Approvazione del Piano Triennale di azioni positive in materia di pari opportunità

Il Piano Triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, di cui all'art. 48 comma 1 del D. Lgs. 198/2006, la cui mancanza determina il divieto di assunzione, ai sensi dell'art. 6 comma 6 del D.lgs. n.165/2001, **è stato assorbito, insieme ad altri atti, come allegato del presente Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), previsto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021 convertito in L. n. 113/2021.**

8) L'articolo 6 - ter del D.lgs. n.165/2001, introdotto dal D.lgs. n.75/2017, prevede che le pubbliche amministrazioni inviino i dati correlati ai fabbisogni attraverso il sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60, secondo le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA pubblicate nella G.U. del 27 luglio 2018 stabiliscono che, le Amministrazioni devono inviare il loro Piano triennale dei fabbisogni di personale attraverso il modulo presente nell'applicativo SICO, entro 30gg dall'adozione, e in assenza di tale comunicazione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.

Si dà atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025/2027, approvato con deliberazione di G.C. di approvazione del del 21/01/2025 n. 16 p.g.14334, **è stata inviata a SICO in data 22/01/2025**, come risulta da ricevuta agli atti, e la stessa è stata pubblicata sul sito internet dell'ente www.comune.ra.it > Amministrazione Trasparente > Personale > Dotazione organica > Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025/2027.

9) Infine, in riferimento al citato Decreto del Ministro dell'Interno del 18/11/2020, comunicato con Circolare n. 16585 del 02/12/2020, che ha stabilito i nuovi rapporti medi dipendenti-popolazione per il triennio 2020-2022, si rileva che l'ente appartiene alla fascia demografica 100.000-249.999, a cui corrisponde un rapporto medio dipendenti-popolazione di **1/120**.

Per l'anno 2024 (non essendo ancora disponibile il dato della popolazione al 31/12/2024):

- **residenti Comune al 31/12/2023 di 155.778** (dato dell'Ufficio Statistica dell'ente pubblicato sul sito dell'ente www.comune.ra.it – Area Tematica: Anagrafe, stato civile e toponomastica, elettorale e leva, statistica - > Statistica -> Bollettini della popolazione - > Bollettino della Popolazione 2023)

- **posti coperti al 31/12/2024 sono 1.135** (compresi dirigenti)

pertanto il **rapporto dipendenti / popolazione** è di **1.135/155.778 pari a circa a 1/137**, ampiamente inferiori al limite massimo previsto.

10) La verifica degli indicatori di Equilibrio Pluriennale di Bilancio, compreso il rapporto medio dipendenti-popolazione, è stata effettuata nella relazione illustrativa sottoposta ai revisori per l'approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale.

B) STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI –

Il Piano Triennale 2025/2027 prevede anche la copertura di cessazioni già avvenute negli anni precedenti, oltre a quelle previste o programmate alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, di seguito riportate suddivise per Aree di inquadramento/Profili e per Aree Organizzative.

Negli anni 2021-2025 si rilevano maggiori cessazioni, in termini assoluti (dalle 20 alle 50 unità nel periodo) e in termini percentuali in ordine decrescente, per i profili di: Istruttore, Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile, Istruttore Direttivo Tecnico, Agente di Polizia Locale, Insegnante di Scuola Materna e Assistente Sociale.

CESSAZIONI PER AREE DI INQUADRAMENTO/PROFILI	Cessazioni 2021 (consuntivo)	Cessazioni 2022 (consuntivo)	Cessazioni 2023 (consuntivo)	Cessazioni 2024 (consuntivo)	Cessazioni 2025 (previste)
AREA OPERATORI (ex cat. A)	2	2	1	2	1
OPERATORE e OPERATORE P/T (20/36 e 22/36)	2	2	1	2	1
AREA OPERATORI ESPERTI (ex cat. B)	3	7	3	5	4
CENTRALINISTA	0	0	0	0	0
ESECUTORE ed ESECUTORE P/T 18/36	0	2	0	2	2
ESECUTORE TECNICO	0	2	1	0	0
COLLABORATORE	3	1	1	2	1
COLLABORATORE TECNICO	0	2	1	1	1
AREA ISTRUTTORI (ex cat. C)	33	38	22	31	10
AGENTE POLIZIA LOCALE	7	7	7	7	1
INSEGNANTE ASILO NIDO	1	1	3	3	0
INSEGNANTE SCUOLA MATERNA	8	9	1	3	2
ISTRUTTORE	13	20	11	12	5
ISTRUTTORE TECNICO	4	1	0	6	2

AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX CAT. D)	42	39	24	44	8
ASSISTENTE SOCIALE	6	8	2	5	2
GIORNALISTA PUBBLICO	0	0	0	0	0
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO CONTABILE	13	13	8	13	1
ISTRUTTORE DIRETTIVO AVVOCATO	0	0	0	1	0
ISTRUTTORE DIRETTIVO PEDAGOGICO	1	1	0	0	0
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	10	6	4	9	3
ISTRUTTORE DIRETTIVO CULTURALE	0	0	1	0	0
ISTRUTTORE DIRETTIVO VIGILANZA	5	3	5	3	2
AVVOCATO (profilo ad esaurimento)	0	1	1	0	0
COORDINATORE PEDAGOGICO (profilo ad esaurimento)	0	0	0	1	0
ESPERTO CULTURALE (profilo ad esaurimento)	0	1	0	0	0
CESSAZIONI PER AREE DI INQUADRAMENTO/PROFILI	Cessazioni 2021 (consuntivo)	Cessazioni 2022 (consuntivo)	Cessazioni 2023 (consuntivo)	Cessazioni 2024 (consuntivo)	Cessazioni 2025 (previste)
FUNZIONARIO AMM.VO CONTABILE (p. ad esaurimento)	2	2	1	4	0
FUNZIONARIO DI VIGILANZA (profilo ad esaurimento)	1	3	1	1	0
FUNZIONARIO TECNICO (profilo ad esaurimento)	4	1	1	7	0
DIRIGENTI	3	0	0	1	0
Totale complessivo (*escluse cessazioni docenti AFAM)	83	86	*50	83	23

Per quanto riguarda le Aree Organizzative il maggior numero di cessazione 2021-2025, in termini assoluti (dalle 20 alle 70 unità nel periodo) e in termini percentuali sul totale delle cessazioni si rilevano, in ordine decrescente, nelle seguenti Aree: Area Servizi alla cittadinanza e alla Persona, Area Infrastrutture Civili, Staff del Sindaco, Area Infanzia Istruzione e Giovani e Area Pianificazione Territoriale

CESSAZIONI suddivise per AREE ORGANIZZATIVE	Cessazioni 2021 (consuntivo)	Cessazioni 2022 (consuntivo)	Cessazioni 2023 (consuntivo)	Cessazioni 2024 (consuntivo)	Cessazioni 2025 (situazione allo stato attuale)
STAFF SINDACO	12	12	13	12	4
DIRETTORE GENERALE	3	8	0	1	0
COORD. ATTIVITA' AMM.VA SEGRETARIO GENERALE	2	2	2	1	1
COORD. CONTR ECON. FINANZIARIO E PARTECIPAZIONI	7	3	2	5	1
AREA PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	7	5	1	7	2
AREA INFRASTRUTTURE CIVILI	17	13	5	22	7
AREA SVILUPPO ECONOMICO, TURISMO E SPORT	5	2	8	1	1
AREA SERVIZI ALLA CITTADINANZA E ALLA PERSONA	17	23	9	19	4
AREA INFANZIA ISTRUZIONE E GIOVANI	12	13	9	11	2

ISTITUZIONE BIBLIOTECA CLASSESE	1	1	1	3	0
ISTITUZIONE MUSEO D'ARTE DELLA CITTA'	0	3	0	1	1
PERSONALE COMANDANDO/IN ASPETTATIVA	0	1	2	0	0
Totale complessivo *(escluse cessazioni docenti AFAM)	83	86	*50	83	23

C) STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI

L'evoluzione dei fabbisogni di personale è rilevata a consuntivo per gli anni 2022-2024 e secondo le assunzioni previste nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025/2027 approvato con deliberazione della Giunta Comunale del 21/01/2025 p.v. 16 p.g. 14334 ed evidenza:

1) per quanto riguarda i profili professionali il maggior numero di assunzioni nel periodo 2022-2027, in ordine decrescente riguarda: Istruttori, Istruttori Direttivi Amministrativo Contabili, Agenti di Polizia Locale, Istruttori Direttivi Tecnici, Insegnanti di Scuola Materna, Insegnanti di Asilo Nido, Assistenti Sociali;

2) per quanto riguarda le Aree organizzative interessate dalle assunzioni nel periodo 2022-2027 si conferma per l'anno 2025 la copertura delle cessazioni di personale nei servizi, strategici dell'ente, in particolare per il mantenimento dei servizi alla cittadinanza e ai progetti PNRR per gli ambiti: educativo- scolastico, sociale, tecnico e le attività di sportello e il consolidamento del livello raggiunto di personale in servizio nel Corpo di Polizia Locale in relazione agli standard regionali, **in particolare le assunzioni nel periodo 2022-2027 sono state assegnate in ordine decrescente alle seguenti Aree: Area Servizi alla Cittadinanza e Alla Persona, Staff del Sindaco, Area Infanzia, Istruzione e Giovani e Area Infrastrutture Civili.**

ASSUNZIONI PER PROFILI	Assunzioni 2022 (consuntivo effettivo)	Assunzioni 2023 (consuntivo effettivo)	Assunzioni 2024 (consuntivo effettivo)	Assunzioni 2025 (previste gennaio 2025)	Assunzioni 2026 (previste gennaio 2025)	Assunzioni 2027 (previste gennaio 2025)
AREA OPERATORI (ex cat. A)	2	4	0	0	0	
OPERATORE						
OPERATORE P/T (20/36)	2	4				
AREA OPERATORI ESPERTI (ex cat. B)	7	3	0	2	0	
CENTRALINISTA						
ESECUTORE	2			1		
ESECUTORE P/T 20/36	5	3				
ESECUTORE TECNICO				1		
COLLABORATORE						
COLLABORATORE TECNICO						
AREA ISTRUTTORI (ex cat. C)	45	41	10	20	9	
AGENTE POLIZIA LOCALE	18	2	6	3	4	
INSEGNANTE ASILO NIDO	2	11		2		
INSEGNANTE SCUOLA MATERNA	4	11	1	5		
ISTRUTTORE	16	15	3	7	5	
ISTRUTTORE TECNICO	5	2		3		

AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX CAT. D)	31	10	44	16	3	
ASSISTENTE SOCIALE	5	2	4	4		
GIORNALISTA PUBBLICO		1				
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO CONTABILE	13	3	19	5 (compreso 1 Collaboratore Sindaco)	3	
ISTRUTTORE DIRETTIVO AVVOCATO			1	1		
ISTRUTTORE DIRETTIVO PEDAGOGICO	1		1			
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	6	4	16	5		
ISTRUTTORE DIRETTIVO CULTURALE	2			1		
ISTRUTTORE DIRETTIVO VIGILANZA	4		3			
AVVOCATO						
COORDINATORE PEDAGOGICO						

ASSUNZIONI PER PROFILI	Assunzioni 2022 (consuntivo effettivo)	Assunzioni 2023 (consuntivo effettivo)	Assunzioni 2024 (consuntivo effettivo)	Assunzioni 2025 (previste gennaio 2025)	Assunzioni 2026 (previste gennaio 2025)	Assunzioni 2027 (previste gennaio 2025)
ESPERTO CULTURALE						
FUNZIONARIO AMM.VO CONTABILE			1			
FUNZIONARIO DI VIGILANZA						
FUNZIONARIO TECNICO						
DOCENTE BELLE ARTI	0	0	0	0	0	
DIRIGENTI	3	0	0	0	0	
Totale complessivo	88	58	54	38	12	0

ASSUNZIONI suddivise per Aree organizzative	Assunzioni 2022 (consuntivo effettivo)	Assunzioni 2023 (consuntivo effettivo)	Assunzioni 2024 (consuntivo effettivo)	Assunzioni 2025 (previste gennaio 2025)	Assunzioni 2026 (previste gennaio 2025)	Assunzioni 2027 (previste gennaio 2025)
STAFF SINDACO	23	2	10	6 (compreso 1 Collaboratore Sindaco)	5	
DIRETTORE GENERALE	5	3		3	1	
COORD. ATTIVITA' AMM.VA SEGRETARIO GENERALE e SEGRETARIO GENERALE	0	3	1	1	2	
COORD. CONTR ECON. FINANZIARIO E PARTECIPAZIONI	2	6	5			
AREA PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	3	1	4	2	2	

AREA INFRASTRUTTURE CIVILI	12	3	14	6	1	
AREA SVILUPPO ECONOMICO, TURISMO E SPORT	6	3	5	3		
AREA SERVIZI ALLA CITTADINANZA E ALLA PERSONA	21	12	12	6	1	
AREA INFANZIA ISTRUZIONE E GIOVANI	9	22	3	8		
ISTITUZIONE BIBLIOTECA CLASSESE	4	2		1		
ISTITUZIONE MUSEO D'ARTE DELLA CITTA'	3	1				
DA DEFINIRE DAL DIRETTORE GENERALE				2		
Totale complessivo	88	58	54	38	12	0

D) CERTIFICAZIONI DEI REVISORI DEI CONTI

La deliberazione della Giunta Comunale avente per oggetto **“Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale: Consuntivo Piani Operativi Anno 2023 e 2024, approvazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale Anni 2025/2027 (definizione della sezione 3 del P.I.A.O. 2025/2027) e adeguamento DOTAZIONE ORGANICA con decorrenza 01/05/2025, con soppressione di un profilo professionale”, approvata il 21/01/2025 p.v. n. 16 p.g. 14334**, è stata preventivamente sottoposto al collegio dei revisori per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D. L. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone **parere positivo con verbale n. 2 p.g. 12892 del 21/01/2025**.

3.2.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

La **strategia di copertura del fabbisogno**, è la seguente, in ordine di priorità:

- mobilità interne tra diversi Servizi o Aree, quando il profilo professionale o le esigenze di chi ha fatto domanda, corrispondono con le necessità di copertura;
- selezione pubblica per esami, previa procedure di mobilità se ed in quanto obbligatorie per legge, e scorrimento di graduatoria per selezione pubblica, nei limiti consentiti dalla normativa;
- assunzioni di personale con contratto di formazione lavoro, che per la relativa durata fanno carico alla spesa relativa al personale a tempo determinato previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. n.78/2010 (conv. in L.122/2010) pari al 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009, sino al momento della trasformazione in rapporto a tempo indeterminato;
- assunzioni di personale appartenente alle categorie protette (persone con disabilità), indispensabili ai fini della copertura delle quote d'obbligo di legge;
- assunzioni tramite avviamento degli iscritti alle liste di collocamento ai sensi dell'art. 35 comma 1 lettera b) del D. Lgs. 165/2001 e richiesta numerica di pubblicazione dell'offerta di lavoro ai sensi dell'art. 18 comma 2 della L. 68/99 (normodotati) alla Provincia di Ravenna;
- passaggi alla categoria superiore del personale dipendente a seguito di progressione verticale per pubblica selezione o progressioni in deroga.

L'Amministrazione Comunale in linea generale **non intende avvalersi della misura del ricorso al trattenimento in servizio di cui all'articolo 1, comma 165, della legge 30 dicembre 2024, n. 207**, in quanto ha già da tempo iniziato un processo di potenziamento di organico nonché di rinnovo generazionale nell'ambito della copertura del turn over, per cui le proprie facoltà assunzionali risultano già assorbite da tali politiche di gestione del personale e non destinabili all'istituto del trattenimento in servizio.

Le modalità di copertura delle posizioni lavorative vacanti all'interno del Comune di Ravenna tengono in particolare considerazione le priorità del Programma di Mandato attinenti all'incremento di **figure tecniche indispensabili per l'avvio di numerosi interventi/progetti afferenti al Piano triennale delle OO.PP./progetti PNRR** e/o per garantire la piena funzionalità dei servizi dedicati alla pianificazione territoriale/urbanistica ed alla pianificazione delle attività produttive (geometri, ingegneri, architetti, specialisti ambientali), da assumere a seguito di specifiche selezioni, già chiuse nel 2024 o in fase di avvio, in relazione alle professionalità necessarie. E' inoltre espressamente programmato nel corso del 2025 lo svolgimento di una nuova selezione pubblica per professionalità tecnica dell'Area degli Istruttori, con titolo di accesso pari al diploma di maturità tecnico specifico di geometra, in relazione alle caratteristiche delle posizioni vacanti da ricoprire nell'Ente nonché per le future necessità di organico. Sul 2025 è stata inoltre programmata specifica e distinta procedura di trasformazione di contratto di formazione lavoro su specifico ambito di specializzazione e professionalità per la gestione di progetti di rilevante complessità per l'Ufficio Politiche Europee.

Ugualmente si è valorizzata la necessità di incremento degli interventi in tema di sicurezza e delle connesse politiche attuative, con mantenimento dell'adeguato standard di **figure professionali del Corpo di Polizia Locale**, per il rafforzamento delle attività connesse al controllo del territorio e più in generale alla tematica della sicurezza urbana, proseguendo il percorso già iniziato negli anni precedenti con il "favor" del legislatore per le assunzioni di tale personale per gli anni 2017 e 2018, espresso all'art 7 comma 2 bis, del decreto legge 20 febbraio 2017 n. 24, convertito con modificazioni dalla legge 18 aprile 2017, n. 48; in particolar modo per l'anno 2025 sono da avviare assunzioni di Agenti di Polizia Locale, mediante graduatoria del nuovo corso-concorso della Regione Emilia Romagna, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 209/102230 del 16/05/2023 di adesione al Progetto e specifico accordo stipulato ai sensi dell'art. 15 della L. 241/1990, di cui al protocollo comunale 112431 del 30/05/2023

L'Ente già nell'anno 2024 ha inoltre avviato diverse nuove selezioni pubbliche, concluse o in corso di svolgimento e chiusura, afferenti varie **professionalità amministrativo/contabili e pedagogiche, dell'Area degli Istruttori e dei Funzionari**, le cui graduatorie saranno utilizzate per la copertura delle numerose posizioni lavorative già vacanti o che si renderanno vacanti nel 2025, per il rilevante processo in corso di turn over del personale.

Viene mantenuta la volontà dell'Ente di **garantire la copertura delle specializzazioni culturali nonché delle posizioni di assistente sociale**; queste ultime al fine di mantenere il livello essenziale delle prestazioni di assistenza sociale definito da un operatore ogni 5.000 abitanti e di un ulteriore obiettivo di servizio definito da un operatore ogni 4.000 abitanti, ai sensi della Legge 178/2020 (Legge di bilancio per il 2021) che all'articolo 1, comma 797 e seguenti, ha disposto il potenziamento del sistema dei servizi sociali comunali attraverso l'erogazione di un contributo economico riconosciuto agli Ambiti sociali territoriali (ATS) in ragione del numero di assistenti sociali impiegati in proporzione alla popolazione residente.

In continuità con il significativo **percorso di stabilizzazione del personale insegnante nel settore scolastico ed educativo**, già implementato lo scorso anno per garantire la continuità e assicurare la qualità del servizio educativo nelle scuole dell'infanzia e negli asili nido del Comune, l'Ente procede alla copertura dei posti "vacanti" e disponibili all'avvio dei diversi anni scolastici, mediante passaggio a tempo pieno delle Insegnanti di Asilo Nido ed Insegnanti di Scuola dell'Infanzia già assunte ed in organico con contratto part time 31/36, all'esito della nuova procedura di stabilizzazione del personale a tempo determinato in possesso dei requisiti di cui all'art. 20 comma 1 del D.Lgs.75/2017 come successivamente modificato dal D.L. 34/2020 convertito in Legge 77/2020 e dal D.L. 183/2020 convertito in Legge 21/2021.

Il Piano triennale tiene infine in considerazione, in relazione alla **scopertura della quota d'obbligo riservata a lavoratori disabili** di cui al comma 1 dell'art.1 della legge 12 marzo 1999 n. 68, dei collegati obblighi assunzionali di appartenenti alle "categorie protette" (disabili) mediante richiesta numerica di pubblicazione dell'offerta di lavoro all'Agenzia Regionale per il Lavoro- Ufficio Collocamento Mirato di Ravenna e/o stipula convenzione in base all'art. 11 della L. 68/1999, già avviata nel 2024.

Da ultimo il nuovo Piano Triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2025-2027 darà attuazione all'istituto **delle progressioni verticali in deroga**, di cui all'art. 13 commi 6, 7 e 8 del vigente CCNL 2019-2021 Comparto Funzioni locali del 16/11/2023 nella percentuale massima stabilita dal citato comma 8, (0,55% del Monte Salari 2018) conteggiata e contabilizzata su 6 mesi.

3.3 Piano delle Azioni Positive (PAP) 2025-2027

Il presente Piano di Azioni Positive è stato predisposto su proposta del Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Ente ed ha ottenuto il parere favorevole della Consigliera di Parità della Provincia di Ravenna in data 24/12/2024.

Il Piano di Azioni Positive è predisposto in attuazione del D.lgs. n. 198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*, in base al quale le Amministrazioni devono assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e a quanto previsto dalla direttiva n. 2 del 26/06/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni Pubbliche”* che definisce la procedura di analisi e monitoraggio dei dati e di verifica dei Piano Triennali di Azioni Positive.

Gli obiettivi generali del Piano mirano a garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione e nell'aggiornamento professionale, a promuovere il benessere organizzativo ed una organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempo di lavoro e vita privata, nonché a promuovere nell'ente la cultura di genere ed il principio della non discriminazione.

In coerenza con gli altri strumenti di programmazione, anche il Piano delle azioni positive è da considerarsi sempre *“in progress”* e pertanto ogni anno sarà aggiornato e approvato il piano per il triennio successivo.

SINTESI DELL'ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026

Come previsto nel Piano triennale delle Azioni Positive 2024 – 2026, in continuità con quanto già svolto, nel 2024 sono state realizzate nell'Ente varie attività ed interventi inerenti le pari opportunità ed il benessere lavorativo ed organizzativo, di cui si riporta una sintesi per ambito di intervento:

Ambito 1 –Studi e Ricerche

Sono stati monitorati i dati della situazione del personale dell'ente relativamente alle politiche di genere e tali dati sono stati pubblicati sulla Intranos nell'apposita sezione. Nello specifico è stata rilevata la composizione del personale in base all'età, al genere, alla categoria di appartenenza.

A fine anno è stato avviato l'iter amministrativo per la realizzazione di un questionario sul benessere lavorativo da sottoporre a tutto il personale nel corso del 2025.

Ambito 2 – Promozione del benessere organizzativo

- Codice di condotta a tutela del benessere e della dignità lavorativa delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Ravenna

Dal 2015 è in vigore il Codice di condotta aggiornato quale strumento utile non solo per perseguire e prevenire fenomeni lesivi della dignità delle persone, ma anche per diffondere nei contesti di lavoro atteggiamenti e comportamenti efficaci nel creare un clima di lavoro positivo. Nel rispetto dei principi generali per la diffusione del benessere lavorativo già deliberati dal Consiglio Comunale, il vigente Codice di condotta, nella parte seconda *“Promozione della salute organizzativa”*, individua gli obiettivi dell'Amministrazione per promuovere le condizioni tese a garantire un adeguato livello di benessere organizzativo e lavorativo, i principi di condotta che devono essere seguiti dai lavoratori, dalle lavoratrici e dai responsabili dei gruppi di lavoro per favorire buone relazioni ed un clima di benessere lavorativo all'interno dell'Ente. Inoltre, lo Sportello di ascolto è individuato quale strumento principale per fornire ascolto, consulenza e supporto ai lavoratori e alle lavoratrici, individualmente o in gruppo, che avvertono disagio o malessere riconducibile all'ambiente di lavoro.

- Sportello di ascolto

Il Comune, a seguito dello svolgimento di una procedura negoziata preceduta da un avviso di manifestazione d'interesse, anche nel 2024 ha garantito con continuità l'apertura dello Sportello di ascolto, affidato alla Consigliera di Fiducia, per l'ascolto delle situazioni di disagio del personale a tutela del benessere e della dignità lavorativa delle lavoratrici e dei lavoratori, fornendo al personale un punto di riferimento per poter affrontare e risolvere anche situazioni problematiche e di malessere di natura organizzativa o relazionale; contestualmente è stato attivo anche lo "sportello in movimento", consistente in una attività di supervisione/osservazione, attività di supporto al problem solving e in attività di formazione, mirata a piccoli gruppi. E' stato pubblicato in intranos il depliant illustrativo e il calendario dello sportello a disposizione di tutto il personale; inoltre, a seguito degli incontri svolti lo scorso anno tra le psicologhe dello sportello di ascolto e i Dirigenti e Quadri, nel 2024 sono stati realizzati da parte delle psicologhe brevi incontri informativi/formativi sulla gestione dello stress nell' Area Pianificazione Territoriale, , Infanzia, Istruzione e Giovani e nel Servizio Sociale Associato.

-Attività di rete

Il CUG ha proseguito con un lavoro di rete sul territorio partecipando al Tavolo Lavoro Conciliazione della Provincia di Ravenna e al Tavolo per il contrasto alla violenza di genere istituito dalla Prefettura, al fine di condividere azioni di buone pratiche ed attività sinergiche. Inoltre per la rete interna relativa ai soggetti che a vario titolo si occupano di benessere lavorativo è stato svolto un incontro congiunto tra il CUG e l'OPI (Organismo per l'Innovazione). Si è svolto infine un incontro congiunto di confronto con i Cug della Provincia di Ravenna e con il Cug della Romagna faentina.

-Stress lavoro correlato

Dando seguito alla fase di valutazione preliminare svolta lo scorso anno, nel 2024 si è svolta una fase di valutazione approfondita del rischio stress lavoro correlato con il coinvolgimento di tutti i lavoratori dei gruppi omogenei risultati nella prima fase preliminare a rischio medio/alto. Alla luce dei risultati emersi, per ciascuna dimensione organizzativa sono state proposte alcune misure di miglioramento.

Ambito 3 – Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Tra gli strumenti volti a favorire l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, vi è il lavoro agile e la flessibilità dell'orario di lavoro.

Nel 2020/2021 è stata avviata una prima sperimentazione di smart working che ha coinvolto 53 dipendenti; a seguito della sperimentazione e del relativo monitoraggio, dal 1/3/2022 è stata approvata l'attivazione del modello di smart working del Comune di Ravenna che ha consentito lo svolgimento nell'ente della prestazione del lavoro in smart working a 90 dipendenti, corrispondenti al 20% delle postazioni compatibili con il lavoro da remoto. A seguito di opportuno monitoraggio e del nuovo CCNL, con provvedimento del 9/3/2023 è stato attivato il lavoro agile per 100 dipendenti appartenenti a tutte le Aree (pari a circa il 22% delle posizioni smartabili) con scadenza il 31/3/2024 prorogato al 14/4/2024. Con provvedimento dell'11/3/2024 è stato attivato il lavoro agile inizialmente per 110 persone pari al 24% delle posizioni smartabili ed esteso successivamente a tutti i 122 richiedenti pari al 27% delle posizioni smartabili, per uno o al massimo due giorni a settimana. Gli attuali accordi individuali scadono il 31/03/25.

Tutto il personale che usufruisce del lavoro agile è stato chiamato a svolgere due attività formative specifiche: "Lavorare smart" e "Le competenze agili". Anche le insegnanti possono svolgere attività di formazione in lavoro agile.

Rispetto alla flessibilità dell'orario di lavoro, con provvedimento n. 1099/2024 prot. n. 35529/2024 è stata approvata la nuova regolamentazione dell'orario di lavoro dell'Ente e che prevede dal 1°marzo2024 una flessibilità in ingresso di 90 minuti ed è applicato per l'intero anno solare.

Ambito 4 –Formazione e aggiornamento

Nel 2024 è proseguita l'attività di supervisione rivolta alle assistenti sociali avviata il 5 dicembre dello scorso anno.

Per quanto riguarda sulla cultura di genere e la formazione contro la violenza sulle donne, nel 2024 sono state condivise all'interno della struttura comunale tutte le iniziative programmate dal Comune e dal Terzo settore per sensibilizzare sul tema del ruolo delle donne nella società e della violenza di genere; il personale in particolare del Servizio sociale associato ha partecipato ad incontri formativi specifici sulla tematica ed inoltre oltre 100 dipendenti sono stati convocati al video-corso on line sulla violenza di genere rivolto al personale che può entrare in contatto con donne vittime di violenza.

Inoltre, è proseguita la convocazione al corso di formazione on line sulla piattaforma Self della RER "Attenzione al genere nel linguaggio della PA" dei neo assunti e di tutti coloro che non avevano partecipato ai precedenti corsi con la dott.ssa Priulla.

È proseguita anche l'attività formativa e informativa sulla differenza di genere, rivolte ad insegnanti dei servizi dell'infanzia e delle scuole di 1° grado ed operatrici ed operatori culturali e l'attività di formazione ed informazione rivolte alla scuola, ad operatrici ed operatori culturali, e alle bambine e ai bambini, anche attraverso percorsi bibliografici e incontri di lettura, narrazione etc. sui temi della differenza di genere.

Ambito 5 –Discriminazioni

L'inclusione del personale disabile è avvenuto con il supporto della figura del responsabile dei processi per l'inserimento delle persone con disabilità.

Inoltre è stato avviato un progetto PNRR sull'accessibilità dei servizi pubblici digitali che prevede tra l'altro, oltre alla formazione per oltre 200 dipendenti sui temi dell'accessibilità, anche l'acquisto di tecnologie assistive per i disabili, a seguito di specifica rilevazione dei fabbisogni.

Ambito 6 –sensibilizzazione, Informazione, comunicazione

Il Comitato Unico di Garanzia si è incontrato regolarmente per individuare, realizzare e monitorare le azioni specifiche previste del Piano. Con Provvedimento del Direttore Generale del 23/09/2024 è stata aggiornata da ultimo la composizione del CUG che attualmente risulta composto da n.6 componenti titolari ed altrettanti supplenti. Il Piano delle Azioni Positive è stato pubblicato sulla Intranos ed è stato regolarmente monitorato dal CUG e dall'U.O. Organizzazione, Qualità e Formazione. Inoltre è stata costantemente diffusa l'informazione interna in tema di benessere organizzativo attraverso l'aggiornamento nella Intranos aziendale della sezione "Consigliere di fiducia e sportello di ascolto" e della sezione "Comitato Unico di Garanzia" e della sezione "Star bene al lavoro" che raccoglie in un'unica area tutti i documenti relativi ai soggetti che si occupano di benessere, CUG, responsabile sistema di prevenzione e protezione, Ufficio sicurezza sul lavoro, Consigliere di fiducia, medico competente, RLS.

Infine per continuare a sensibilizzare i dipendenti agli adempimenti previsti dalla certificazione EMAS, proseguono i video-corso sul sistema di gestione ambientale per i neoassunti ed è stato realizzato un corso "Dico il disegno della conoscenza e visual thinking per per comunicare in modo nuovo ed efficace i progetti di sostenibilità ambientale e transizione energetica.

LE AZIONI POSITIVE E GLI AMBITI D'AZIONE PRIORITARI PER IL COMUNE DI RAVENNA TRIENNIO 2025-2027

Per lo sviluppo ed il consolidamento di buone pratiche, l'Amministrazione e il CUG, con il nuovo Piano di Azioni Positive, intendono promuovere interventi volti in particolare a migliorare il benessere organizzativo complessivo ed a sviluppare la cultura di genere e di sostegno alle pari opportunità all'interno dell'ente e nella comunità ed accelerare l'introduzione nell'Ente di azioni per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Alla luce della verifica dell'attuazione dell'annualità 2024 del precedente Piano, gli interventi previsti nel Piano delle azioni positive 2025-2027, e in particolare per l'anno 2025, confermano gli ambiti d'azione prioritari del Piano precedente, al fine di favorire una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, volta a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze e a favorire la diffusione di un modello culturale inclusivo.

Il Piano di Azioni si sviluppa nei seguenti **6 ambiti di intervento**:

Ambito 1 - Studi e ricerche

Ambito 2 - Promozione del benessere organizzativo

Ambito 3 - Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Ambito 4 - Formazione e aggiornamento

Ambito 5 - Discriminazioni

Ambito 6 - Sensibilizzazione, informazione e comunicazione

Nelle schede che seguono, per ciascun ambito sono riportate la finalità e gli obiettivi specifici e per ciascuna azione, la descrizione, il soggetto responsabile, i destinatari, il periodo di realizzazione ed alcuni indicatori.

AMBITO 1 - Studi ed indagini							
FINALITÀ		Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità e del Benessere Organizzativo.					
Elenco Obiettivi							
1.01 - Monitorare la situazione del personale nei diversi settori di attività dell’ente							
1.02 - Monitorare la fruizione degli istituti contrattuali riferiti alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro							
1.03 -Realizzare indagini per evidenziare eventuali criticità/esigenze del personale nell’ambito lavorativo							
1.04 - Monitorare i dati sulla situazione dell’Ente relativamente alle Politiche di genere (Linee guida Dipartimento Pari Opportunità)							
AZIONE 1			Responsabile				
Raccolta ed elaborazione dati del personale			U.O. Organizzazione, Qualità e Formazione				
DESCRIZIONE	Raccolta dei dati del personale ed elaborazione in base all’età, al genere e all’area professionale per monitorare la mutazione nella composizione del personale e gli ambiti di criticità su cui intervenire						
DESTINATARI	CUG, Direzione Generale, Comitato di Direzione, Servizio Risorse Umane e Qualità, Ufficio Sicurezza sul Lavoro, SPP, Assessorati Pari Opportunità e Personale		PERIODO				
			INIZIO		FINE		
			01/01/2023		31/12/2027		
INDICATORI		BASELINE	TARGET	VALORI			
				2023	CONSUNTIVO		
					2024	2025	2026
1 monitoraggio dei dati sul personale all’anno		1	=	1	1		
Pubblicazione del report sulla intranos		0	Sì	si	si		
AZIONE 2				Responsabile			
Raccolta ed elaborazione dei dati sull’utilizzo delle ferie a mezza giornata, part time, congedi parentali, permessi disabili				U.O. Organizzazione, Qualità e Formazione			
DESCRIZIONE	Raccolta dei dati sull’utilizzo di forme flessibili di lavoro e dei permessi per cura dei figli, dei disabili e delle persone anziane elaborare in base al genere, all’area professionale per monitorare le necessità di conciliazione del personale e gli ambiti di criticità su cui intervenire						
DESTINATARI	CUG, Direzione Generale, Comitato di Direzione, Servizio Risorse Umane e Qualità, Ufficio Sicurezza sul Lavoro, SPP, Assessorati Pari Opportunità e Personale		PERIODO				
			INIZIO		FINE		
			01/01/2023		31/12/2026		
INDICATORI		BASELINE	TARGET	VALORI			
				2023	CONSUNTIVO		
					2024	2025	2026
1 report all’anno		0	1	1	0		

AZIONE 3		Responsabile		
Indagine sul benessere organizzativo		CUG		
DESCRIZIONE	Elaborare e somministrare un questionario sul benessere lavorativo da sottoporre a tutto il personale per valutare eventuali criticità su cui intervenire			
DESTINATARI	Direzione Generale, Comitato di Direzione, Servizio Risorse Umane e Qualità, Assessorati Pari Opportunità e Personale	PERIODO		
		INIZIO	FINE	
		01/01/2024	31/12/2025	
INDICATORI		VALORI		
		BASELINE	TARGET	CONSUNTIVO
				2024
Realizzare una indagine sul benessere		0	Sì	SI

AMBITO 2 - Promozione del benessere organizzativo					
FINALITÀ	Promuovere il benessere organizzativo e favorire un buon clima di lavoro				
Elenco Obiettivi					
2.01 - Monitorare, verificare ed eventualmente aggiornare il codice di condotta					
2.02 - Promuovere e sostenere l’attività dello sportello di ascolto per il personale e il ruolo del Consigliere di Fiducia					
2.03 - Promuovere la conoscenza dell’attività della Consiglieria di Parità					
2.04 - Potenziare le sinergie tra i soggetti che si occupano di benessere per la realizzazione di attività comun					
2.05 - sostenere il personale nell’affrontare al meglio le nuove richieste lavorative					
2.06 - Favorire il ”passaggio di consegne” (progetto staffetta) tra i dipendenti che vengono sostituiti					
AZIONE 4			Responsabile		
Revisione periodica del codice di condotta			CUG-Servizio Risorse Umane e Qualità		
DESCRIZIONE	Aggiornamento del codice di condotta nelle linee guida, negli strumenti e modalità operative e di comportamento da utilizzare nell’ente per la promozione del benessere lavorativo, la tutela della dignità delle donne e degli uomini ed il contrasto di qualsiasi forma di discriminazione.				
DESTINATARI	Tutto il personale	PERIODO			
		INIZIO		FINE	
		01/01/2024		31/12/2026	
INDICATORI	VALORI				
	BASELINE	TARGET	CONSUNTIVO		
			2024	2025	2026
Pubblicazione sulla Intranos della revisione del codice di condotta		0	Sì	NO	

AZIONE 5					Responsabile			
Potenziamento dello Sportello di Ascolto come servizio offerto per il benessere organizzativo ed incentivazione al suo utilizzo					CUG - U.O. Organizzazione, Qualità e Formazione			
DESCRIZIONE	Potenziare lo strumento dello Sportello di ascolto e realizzare azioni rivolte ai diversi livelli dell’Ente per incentivarne l’utilizzo, sia individuale che “in movimento” Lo sportello favorisce l'ascolto di ogni forma di disagio derivante dal contesto lavorativo anche con riferimento ai casi di molestie e discriminazioni.							
DESTINATARI	Direzione Generale, Capi Area, Dirigenti, Quadri, tutto il personale				PERIODO			
					INIZIO		FINE	
					01/01/2023		31/12/2027	
INDICATORI		VALORI						
		BASELINE	TARGET	CONSUNTIVO				
				2023	2024	2025	2026	2027
Nr persone che si sono rivolte allo sportello di ascolto individuale		34	=	28	40			
Nr persone coinvolte nello sportello in movimento		49	=	3	69			
AZIONE 6					Responsabile			
Promuovere la conoscenza dell’attività della Consigliera di Parità					CUG			
DESCRIZIONE	Diffondere la conoscenza del servizio di consulenza della Consigliera di Parità							
DESTINATARI	Direzione Generale, Capi Area, Dirigenti, Quadri, tutto il personale				PERIODO			
					INIZIO		FINE	
					01/01/2023		31/12/2026	
INDICATORI		VALORI						
		BASELINE	TARGET	CONSUNTIVO				
				2023	2024	2025	2026	
Realizzazione di almeno un’azione di promozione		0	1	0	1			
AZIONE 7					Responsabile			
Programmare e realizzare attività comuni tra i soggetti che nell’Ente si occupano di benessere (CUG, Consigliera di fiducia, Ufficio sicurezza sul lavoro, RSU)					CUG			
DESCRIZIONE	Prevedere incontri periodici tra i diversi soggetti per affrontare in modo sinergico le tematiche del benessere, della salute organizzativa e dell’ambiente di lavoro.							
DESTINATARI	Tutto il personale				PERIODO			
					INIZIO		FINE	
					01/01/2023		31/12/2027	

INDICATORI		VALORI							
		BASELINE	TARGET	CONSUNTIVO					
				2023	2024	2025	2026	2027	
Nr incontri realizzati nell’anno		1	=	2	1				
AZIONE 8				Responsabile					
Attività di rete e di benchmarking				CUG – U.O. Partecipazione Volontariato e Politiche di genere					
DESCRIZIONE	Condividere azioni di buone pratiche con gli altri CUG del territorio e partecipare al coordinamento dei CUG e al Tavolo lavoro conciliazione della provincia di Ravenna e al Tavolo per il contrasto alla violenza di genere della Prefettura Valutare le esperienze di altri CUG anche mediante la piattaforma che il Dipartimento della Funzione pubblica mette a disposizione delle rete dei CUG								
DESTINATARI	Tutto il personale			PERIODO					
				INIZIO		FINE			
				01/01/2023		31/12/2027			
INDICATORI		VALORI							
		BASELINE	TARGET	CONSUNTIVO					
				2023	2024	2025	2026	2027	
Partecipazione agli incontri		1	=	4	8				
Raccolta delle buone pratiche altri CUG		0	si	SI	SI				
AZIONE 9		Responsabile							
Valutazione dei rischi stress lavoro correlato		Dirigenti, Ufficio Sicurezza sul lavoro, in collaborazione con U.O. Organizzazione, Qualità e Formazione							
DESCRIZIONE	Svolgere il percorso previsto dalla L.81/08 per la Valutazione dei rischi stress lavoro correlato e attivare le eventuali azioni di miglioramento individuate a seguito dell’analisi svolta.								
DESTINATARI	Il personale coinvolto dei diversi Servizi			PERIODO					
				INIZIO		FINE			
				01/01/2023		31/12/2027			
INDICATORI			VALORI						
			BASELINE	TARGET	CONSUNTIVO				
					2023	2024	2025	2026	2027
Realizzazione della valutazione dei rischi stress lavoro correlato			1	=	1	1			
% eventuali azioni di miglioramento avviate/azioni di miglioramento da avviare			0	50%	0	0			

AMBITO 3 – Conciliazione tempi di vita e di lavoro								
FINALITÀ		Facilitare l’utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro finalizzate a favorire i bisogni di conciliazione del personale						
Elenco Obiettivi								
3.01 - Garantire la diffusione, tra il personale, sulle novità normative in materia di congedo parentale								
3.02 - Promuovere azioni di sostegno e affiancamento per il reinserimento del personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze personali o familiari								
3.03 - Promuovere azioni di sostegno al personale per la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro								
AZIONE 10						Responsabile		
Azioni per il re-inserimento lavorativo dopo lunga assenza dal servizio e Elaborazione progetto “staffetta						CUG		
DESCRIZIONE		Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso un affiancamento sia attraverso la costruzione di un kit multimediale per colmare eventuali lacune. Individuare modalità organizzative e/o operative (es. check list e procedure) per trasferire alla struttura di appartenenza il patrimonio di conoscenze ed esperienze del personale esperto di prossima uscita dall’ente al fine di favorire la continuità delle attività ed il buon funzionamento della struttura organizzativa oltre che facilitare l’ eventuale inserimento del personale subentrante.						
DESTINATARI		Responsabili e tutto il personale interessato				PERIODO		
						INIZIO		
						FINE		
						01/01/2025		
						31/12/2026		
INDICATORI					VALORI			
					BASELINE		TARGET	
							CONSUNTIVO	
							2025	
							2026	
Realizzare un corso di formazione sulla tematica del re-inserimento lavorativo dopo lunghe assenze							1	
AZIONE 11				Responsabile				
Lavoro agile				CUG, Direzione Generale, Servizio Risorse Umane e Qualità				
DESCRIZIONE		Consolidare il lavoro agile nell’ente quale modalità di esecuzione del rapporto finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi, l’innovazione organizzativa e l’equilibrio tra vita professionale e vita personale						
DESTINATARI		Personale impegnato nelle attività in cui è possibile la modalità da remoto				PERIODO		
						INIZIO		
						FINE		
						01/01/2023		
						31/12/2027		
INDICATORI			VALORI					
			BASELINE		TARGET		CONSUNTIVO	
							2023	
							2024	
							2025	
							2026	
							2027	
n. dipendenti in lavoro agile			90		100		100	
							126	

AZIONE 12		Responsabile					
Flessibilità orario di lavoro		Servizio Risorse Umane e Qualità					
DESCRIZIONE	A seguito della verificare della possibilità di nuove azioni per incrementare la flessibilità dell’ orario, monitorare le azioni che saranno attivate						
DESTINATARI	dipendenti	PERIODO					
		INIZIO		FINE			
		01/01/2023		31/12/2025			
INDICATORI		VALORI					
		BASELINE	TARGET	CONSUNTIVO			
				2023	2024	2025	2026
N° Azioni per incrementare la flessibilità		0	Sì	Sì	SI		

AMBITO 4 – Formazione e aggiornamento								
FINALITÀ	Sostenere il personale nel cambiamento culturale e organizzativo dell’ente; promuovere le pari opportunità ed il benessere organizzativo attraverso la formazione, l’aggiornamento e la qualificazione professionale del personale							
Elenco Obiettivi								
4.01 - Programmare e realizzare le attività di formazione ponendo attenzione al benessere organizzativo, alla cultura di genere e alle pari opportunità								
4.02 - Incentivare la formazione e l’informazione sul tema della cultura di genere e contro gli stereotipi rivolto all’ambito scolastico								
4.03 - Favorire il rispetto del linguaggio di genere nella comunicazione e negli atti amministrativi dell’Ente per garantire le pari opportunità								
AZIONE 13				Responsabile				
Implementazione dell'attività di supervisione per assistenti sociali secondo le linee guida contenute nel Piano nazionale degli interventi e dei servizi sociali				Servizio Risorse Umane e Qualità e Area Servizi alla cittadinanza e alla persona sociali				
DESCRIZIONE	Individuazione nuovo soggetto per il progetto di supervisione rivolto alle assistenti sociali e realizzazione attività di supervisione							
DESTINATARI	Personale dell’ Area Servizi alla cittadinanza e alla persona	PERIODO						
		INIZIO			FINE			
		01/01/2023			31/12/2027			
INDICATORI		VALORI						
		BASELINE	TARGET	CONSUNTIVO				
				2023	2024	2025	2026	2027
Individuazione nuovo soggetto per gestione supervisione		0	Sì	Sì	SI			

AZIONE 14			Responsabile					
Percorsi formativi sulla cultura di genere – Giornate internazionali			U.O Partecipazione, Volontariato e Politiche di genere in compartecipazione con associazioni					
DESCRIZIONE	Condividere con tutti i dipendenti e favorire la partecipazione alle iniziative programmate dal Comune e dal terzo settore in occasione dell’8 marzo e del 25 novembre per evidenziare il ruolo e l'importanza delle donne nella società e sensibilizzare sul tema della violenza di genere							
DESTINATARI	Dipendenti dei vari Servizi		PERIODO					
			INIZIO		FINE			
			01/01/2023		31/12/2027			
INDICATORI		BASELINE	TARGET	VALORI				
				CONSUNTIVO				
				2023	2024	2025	2026	2027
azioni di informazione e sensibilizzazione sulle iniziative		Sì	=	Sì	SI			
AZIONE 15		Responsabile						
Formazione contro la violenza sulle donne		U.O. Organizzazione, Qualità e Formazione						
DESCRIZIONE	Sostegno alla formazione specifica del personale sul tema della violenza di genere e del trattamento degli uomini violenti. In particolare si prevede una formazione continuativa specifica per tutti i dipendenti che entrano in contatto con le donne vittime di violenza e un modulo informativo/formativo da inserire nel piano della formazione iniziale per i dipendenti neo assunti in servizi in cui entrano in contatto donne vittime di violenza							
DESTINATARI			PERIODO					
			INIZIO		FINE			
			01/01/2023		31/12/2027			
INDICATORI		BASELINE	TARGET	VALORI				
				CONSUNTIVO				
				2023	2024	2025	2026	2027
Realizzazione di almeno un corso di formazione sulla violenza di genere		1	=	1	1			
AZIONE 16		Responsabile						
Formazione sul linguaggio di genere		U.O. Organizzazione, Qualità e Formazione						
DESCRIZIONE	Breve corso formativo on line sul linguaggio di genere e sulle motivazioni dell’importanza del linguaggio							
DESTINATARI	Neo assunti		PERIODO					
			INIZIO		FINE			
			01/01/2023		31/12/2027			
INDICATORI		BASELINE	TARGET	VALORI				
				CONSUNTIVO				
				2023	2024	2025	2026	2027
Realizzazione di un corso on line sul linguaggio di genere		1	=	1	1			

AZIONE 17			Responsabile					
Letture ad Alta voce in città ed azioni successive			U.O. Partecipazione, Volontariato e Politiche di genere con la collaborazione di U.O. Qualificazione e politiche giovanili e U.O. Pubblica Lettura					
DESCRIZIONE	Programmazione e realizzazione di un ciclo di letture ad alta voce organizzato con associazioni esterne che operano nel territorio e rivolto a scuole, insegnanti e famiglie. Il valore della lettura per l’infanzia come strumenti di crescita della comunità. I libri sono in grado di trasmettere ai piccoli lettori e lettrici (ma anche agli adulti che li accompagnano) contenuti di grande valore sociale e culturale. Tra i quattro ambiti individuati anche i ruoli di genere.							
DESTINATARI	Insegnanti dei servizi dell’infanzia, Bambine e Bambini, famiglie.		PERIODO					
			INIZIO			FINE		
			01/01/2024			31/12/2027		
INDICATORI	BASELINE		TARGET	VALORI				
				CONSUNTIVO				
				2023	2024	2025	2026	2027
Realizzare letture ad alta voce		1	=	1	1			
AZIONE 18							Responsabile	
Adeguamento al linguaggio di genere dei principali atti e documenti dell’ente e delle comunicazioni informali							CUG	
DESCRIZIONE	Rivedere la redazione dei profili professionali ed i modelli di delibere, determine e principali atti/documenti dell’Ente, con il linguaggio di genere. Inviare al personale raccomandazioni al fine di rispettare l’ottica di genere nella formulazione degli atti amministrativi e nelle varie forme di comunicazioni (lettere, e mail).							
DESTINATARI	Direzione Generale, Comitato di Direzione, Servizio Risorse Umane e Qualità, Dirigenti, Quadri, tutto il personale		PERIODO					
			INIZIO			FINE		
			01/01/2026			31/12/2027		

AMBITO 5 – Discriminazioni		
FINALITÀ	Sostenere con azioni di supporto l’ inclusione dei dipendenti diversamente abili.	
Elenco Obiettivi		
5.01 – Favorire la partecipazione alle procedure selettive dei candidati che presentano disturbi certificati		
5.02 – Favorire l’inserimento nell’organizzazione di persone diversamente abili		
AZIONE 19		Responsabile
Inclusione personale disabile		Servizio Risorse Umane e Qualità, Dirigenti, Quadri
DESCRIZIONE	Prevedere azioni di supporto ed inclusione per il personale disabile, per il tramite della figura del responsabile dei processi per l'inserimento delle persone con disabilità	
DESTINATARI	Personale diversamente abile	PERIODO
		INIZIO
		01/01/2023
		FINE
		31/12/2027

INDICATORI		VALORI						
		BASELINE	TARGET	CONSUNTIVO				
				2023	2024	2025	2026	2027
n. azioni di supporto ed inclusione svolte		1	=	1	2			
AZIONE 20			Responsabile					
Comunicazione aumentativa e alternativa			CUG					
DESCRIZIONE	Studio di fattibilità per comunicazione aumentativa e alternativa negli edifici pubblici per dipendenti ed utenti.							
DESTINATARI	Dipendenti		PERIODO					
			INIZIO		FINE			
			01/01/2026		31/12/2027			
INDICATORI		VALORI						
		BASELINE	TARGET	CONSUNTIVO				
				2026		2027		
Predisposizione studio di fattibilità		1	=					

AMBITO 6 – Sensibilizzazione, Informazione, comunicazione								
FINALITÀ		Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sulle azioni per il benessere lavorativo e le pari opportunità e sull’attività del CUG						
Elenco Obiettivi								
6.01 – Diffondere la comunicazione delle azioni per il benessere e per le pari opportunità								
6.02 – Garantire la formazione e l’aggiornamento del CUG sulle tematiche di competenza per rendere più efficace il funzionamento del Comitato								
AZIONE 21				Responsabile				
Diffusione e Monitoraggio del Piano Triennale delle Azioni Positive				CUG con supporto di U.O. Organizzazione Qualità e Formazione				
DESCRIZIONE		Pubblicazione e diffusione del Piano delle Azioni Positive						
DESTINATARI		Tutto il personale			PERIODO			
					INIZIO		FINE	
					01/01/2023		31/12/2027	
INDICATORI		VALORI						
		BASELINE	TARGET	CONSUNTIVO				
				2023	2024	2025	2026	2027
Pubblicazione del piano nella intranos		Sì	=	Sì	SI			

AZIONE 22			Responsabile						
Proposte e suggerimenti dal personale			CUG						
DESCRIZIONE	Coinvolgimento del personale nell'individuazione di proposte o suggerimenti per il miglioramento del benessere								
DESTINATARI	Tutto il personale		PERIODO						
			INIZIO		FINE				
			01/01/2023		31/12/2027				
INDICATORI			VALORI						
			BASELINE	TARGET	CONSUNTIVO				
					2023	2024	2025	2026	2027
Predisposizione sulla intranos di uno spazio a disposizione delle proposte del personale			0	Sì	0	0			
AZIONE 23			Responsabile						
Valorizzare azioni attinenti al rispetto dell'ambiente			Servizio Tutela Ambiente e Territorio in collaborazione con U.O. Organizzazione, Qualità e Formazione						
DESCRIZIONE	Sensibilizzare i dipendenti agli adempimenti previsti dalla certificazione EMAS								
DESTINATARI	Tutto il personale		PERIODO						
			INIZIO		FINE				
			01/01/2023		31/12/2027				
INDICATORI		VALORI							
		BASELINE	TARGET	CONSUNTIVO					
				2023	2024	2025	2026	2027	
n. corsi di formazione sulle tematiche emas		2	=	6	3				
AZIONE 24		Responsabile							
Formazione/aggiornamento per i componenti del CUG		CUG e U.O. Organizzazione, Qualità e Formazione							
DESCRIZIONE	Garantire l'aggiornamento dei componenti del CUG sulle tematiche di competenza								
DESTINATARI	Componenti del CUG		PERIODO						
			INIZIO		FINE				
			01/01/2023		31/12/2027				
INDICATORI		VALORI							
		BASELINE	TARGET	CONSUNTIVO					
				2023	2024	2025	2026	2027	
Realizzare almeno un corso di aggiornamento per componenti CUG		0	1	0	0				

AZIONE 25				Responsabile				
Aggiornamento e Implementazione della sezione della Intranos destinata al CUG – Consigliera di Fiducia- Consigliera di Parità				U.O. Organizzazione, Qualità e Formazione - CUG				
DESCRIZIONE	Aggiornare le pagine intranos per favorire l’accessibilità alle informazioni							
DESTINATARI	Tutto il personale			PERIODO				
				01/01/2024	31/12/2027			
INDICATORI	VALORI							
	BASELINE	TARGET	CONSUNTIVO					
			2023	2024	2025	2026	2027	
aggiornamento sezione intranos		Sì	=	Sì	SI			

3.4 Piano Organizzativo del Lavoro Agile

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in “Lavoro agile” si inserisce nel processo di innovazione dell’organizzazione del lavoro finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l’innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l’equilibrio tra vita professionale e vita lavorativa e si aggiunge alle modalità tradizionali di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato senza modificare la posizione legale e contrattuale del dipendente nell’organizzazione e senza costituire una nuova categoria contrattuale di rapporto di lavoro. Gli obiettivi e i risultati attesi del lavoro agile, sono volti pertanto ad aumentare la quantità e la qualità dei servizi e delle attività, a ripensare la distribuzione dei lavoratori e l’uso dei locali e delle dotazioni tecnologiche, a favorire lo sviluppo del lavoro per obiettivi e risultati, a ridurre i costi organizzativi in termini di gestione del personale, nonché a favorire la riduzione dell’impatto ambientale e dell’impatto sociale.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022 del Comune di Ravenna prevedeva la sperimentazione dello smart working. L’Amministrazione nel 2020 ha ottenuto un contributo dalla Regione Emilia Romagna per lo svolgimento del progetto denominato “Dal lavoro agile in modalità da remoto allo Smart Working” a seguito del quale ha avviato una sperimentazione dello smart working che ha coinvolto, complessivamente e per l’intero arco temporale di sperimentazione, n. 53 dipendenti appartenenti a tutte le Aree. Lo strumento ha poi consentito anche di fronteggiare positivamente l’emergenza sanitaria che ha interessato il paese nel 2020 e parte del 2021.

Successivamente, anche alla luce della sperimentazione svolta, nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile da definirsi ai sensi della legge 6 agosto 2021 n. 113 nell’ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), con provvedimento n. 626 del 31/01/2022 p.g. n. 18661 è stata approvata l’attivazione a far data dal 1° marzo 2022 del modello di Smart Working del Comune di Ravenna, che consente lo svolgimento nell’Ente della prestazione di lavoro in Smart Working, fino ad un massimo del 20% dei dipendenti a tempo indeterminato che ricoprono posizioni compatibili con il lavoro agile (c.d. posizioni smartabili) e che gli accordi individuali sottoscritti prevedevano la scadenza al 28/2/2023, poi prorogati fino al 31/03/2023.

Alla luce del primo anno di smart working e del monitoraggio svolto anche con una apposita customer satisfaction, si è quindi proseguito con l’attivazione del lavoro agile, aggiornando il quadro di riferimento recependo le modifiche legislative e normative intervenute sul tema del lavoro agile, in particolare per quanto attiene i criteri di priorità per l’accesso al lavoro agile e le modalità di svolgimento del lavoro agile.

Con provvedimento dirigenziale n. 1563 del 09/03/2023 avente ad oggetto “Attivazione lavoro agile – quadro di riferimento per lo svolgimento del lavoro agile per il personale del Comune di Ravenna – dal 01/04/2023” è stato avviato il lavoro agile dal 01/04/2023 fino al 31/03/2024 per un massimo di 22% dei dipendenti dell’ente che ricoprono posizioni compatibili con il lavoro agile (c.d. posizioni smartabili), per un totale di 100 dipendenti.

Con provvedimento dirigenziale n. 1511/2024 prot. n. 53323 del 11/03/2024 “Lavoro agile dal 01/04/2024 - Quadro di riferimento per lo svolgimento del Lavoro agile nel Comune di Ravenna” (allegato D) ed il successivo provvedimento n.1620/2024 prot. n. 57840 del 15/03/2024 “Proroga fino al 14/04/2024 degli accordi individuali di smart working in scadenza al 31/03/2024” è stato avviato il lavoro agile dal 15/04/2024 fino al 31/03/2025 per un massimo del 24% dei dipendenti dell’ente che ricoprono posizioni compatibili con il lavoro agile (c.d. posizioni smartabili), per un totale di 110 dipendenti;

Attività che possono essere svolte in lavoro agile

In linea generale nel Comune di Ravenna lo svolgimento della prestazione di lavoro in lavoro agile sono potenzialmente possibili per tutte le posizioni che prevedono attività compatibili con il lavoro agile (c.d. smartabili) che prevedano:

- possibilità di delocalizzazione: le attività sono tali da poter essere eseguite a distanza senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;

- possibilità di effettuare la prestazione lavorativa grazie alle strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede di lavoro e messe a disposizione del lavoratore e/o attraverso strumentazioni di proprietà del dipendente/dell'azienda;
- autonomia operativa: le prestazioni da eseguire non devono richiedere un diretto e continuo interscambio comunicativo con gli altri componenti dell'ufficio di appartenenza, ovvero con gli utenti dei servizi resi presso gli sportelli della sede di lavoro di appartenenza;
- possibilità di programmare il lavoro e di controllarne facilmente l'esecuzione;
- possibilità di misurare, monitorare e valutare i risultati delle prestazioni lavorative eseguite mediante lavoro agile attraverso la definizione di precisi indicatori misurabili.

Sulla base di questi criteri generali le attività smartabili vengono definite in maniera dinamica e differenziata a seconda del contesto organizzativo e della situazione contingente; sono in ogni caso esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

In questa fase è stato valutato che nel Comune di Ravenna rientrano tra le posizioni non smartabili, tutte le attività svolte:

- dai Dirigenti e Quadri
- dalla Polizia Locale
- dal personale insegnante
- delle assistenti sociali
- dal personale che opera a supporto degli organi politici
- dai messi e dagli addetti alla portineria e guardiana
- dagli esecutori e collaboratori tecnici e/o personale dell'Area degli Operatori Esperti adibito a mansioni prettamente operative
- dal personale preposto in maniera preponderante alle attività di sportello e di ricevimento degli utenti (front office)
- dai lavoratori e lavoratrici a tempo determinato con incarico di durata inferiore ai 18 mesi, al fine di garantire la funzionalità dell'organizzazione del lavoro

In ciascuna Area, verificato il numero delle posizioni smartabili, si ritiene possibile nell'attuale contesto accogliere il numero di richieste di prestazione in lavoro agile per ciascuna Area/Istituzione, così come da tabella sotto riportata, dando atto che ciascun Capo Area, per una ottimale organizzazione e funzionalità dei servizi, può decidere le modalità con le quali suddividere tra i propri Servizi/U.O. di competenza il numero massimo consentito di lavoro agile per la propria Area/Istituzione.

AREA	N° POSIZIONI SMARTABILI	N° PERSONALE SMARTABILE
STAFF SINDACO	0	0
DIRETTORE GENERALE	50	11
COORD. ATTIVITA' AMM.VA+SEGRETARIO GENERALE	18	3
COORD. CONTROLLO ECON. FINANZ. E PARTECIPATE	34	6
AREA PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	63	16

AREA SVILUPPO ECONOMICO TURISMO E SPORT	39	9
AREA SERVIZI ALLA CITTADINANZA E ALLA PERSONA	50	17
AREA INFANZIA ISTRUZIONE E GIOVANI	40	9
AREA INFRASTRUTTURE CIVILI	114	28
ISTITUZIONE BIBLIOTECA CLASSENE	25	5
ISTITUZIONE MUSEO D'ARTE DELLA CITTA'+U.O. POLITICHE E ATTIVITA' CULTURALI	17	4
Totale Ente	450	110

A fronte di un maggior numero di richieste di lavoro agile rispetto a quello disponibile per Area, il Capo Area può valutare se nella propria Area vi siano le possibilità e le condizioni organizzative per accogliere ulteriori richieste di lavoro agile rispetto a quelle previste e in caso di riscontro positivo, sarà quindi valutata l'eventuale possibilità di accogliere un numero maggiore di richieste per Area rispetto a quelle previste, utilizzando la capienza di altre Aree, a seguito di una analisi complessiva delle richieste di lavoro agile pervenute nelle diverse Aree e fermo restando il numero massimo di posizioni di lavoro agile stabilite nell'Ente.

Inoltre, le posizioni di insegnanti di nidi e scuole dell'infanzia sono considerate posizioni non smartabili per quanto attiene la caratterizzante attività educativa/didattica frontale con bambini/e, può essere utilizzata la modalità del lavoro agile esclusivamente per quanto riguarda le attività di formazione in e-learning/riunioni collegiali svolte dalle insegnanti in orario pomeridiano, fino al termine dell'anno scolastico 2022/2023. Tale modalità è stata prorogata anche per l'anno scolastico 2024/2025 per quanto riguarda le attività di formazione in e-learning ed anche per eventuali attività di gestione sociale a seguito di specifica autorizzazione della dirigente.

Successivamente il Direttore Generale ha accolto la richiesta pervenuta dai sindacati di accogliere le domande rimaste in lista di attesa e pertanto raggiungendo un totale di 120 dipendenti pari al 26,7% delle posizioni smartabili.

Modalità di svolgimento del lavoro agile

L'adesione al lavoro agile avviene su base consensuale e volontaria in virtù delle richieste di adesione inoltrate dal singolo dipendente al Dirigente del Servizio cui è assegnato ed è consentito a tutti i lavoratori sia a tempo pieno che a tempo parziale. L'applicazione del lavoro agile avviene nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità tra uomo e donna, in considerazione e compatibilmente con l'attività in concreto svolta dal dipendente presso l'Amministrazione.

Fermo restando in ogni caso il principio di temporaneità della condizione di lavoro agile, per tutto il personale il numero massimo di giornate in lavoro agile è fissato in 1 giorno alla settimana, secondo quanto stabilito dal competente dirigente responsabile, in base alle situazioni dei diversi servizi. Solo in casi eccezionali adeguatamente documentati e motivati, che dovranno essere valutati dal dirigente, la prestazione in lavoro agile potrà essere incrementata fino a 2 giorni alla settimana.

Nell'accordo individuale di lavoro agile sottoscritto viene indicata espressamente la giornata di lavoro agile concordata. tenuto conto delle necessità di servizio e nell'ottica di una flessibilità basata su un rapporto consapevole e di fiducia tra le parti, a fronte di esigenze organizzative e/o personali contingenti, è possibile modificare la giornata di lavoro agile della settimana, comunicando tale modifica per iscritto tramite mail anche al Servizio Risorse Umane e Qualità.

Obiettivi e monitoraggio

L'introduzione del lavoro agile avviene nell'organizzazione del Comune di Ravenna, già orientata ai risultati.

Nel sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Ravenna tutti i dipendenti sono assegnati a specifici obiettivi misurabili con lo scopo di coinvolgere le persone negli obiettivi strutturali o strategici dell'ente, valorizzandone le competenze professionali e responsabilizzandone nel raggiungimento degli obiettivi stessi.

Alla luce di ciò, il lavoro agile non si configura come attività a sé, ma è una modalità per raggiungere gli obiettivi del Peg assegnati al pari dell'attività svolta in presenza.

Per questo il potere di controllo sulla prestazione resa al di fuori dei locali aziendali si esplicita di massima attraverso la verifica dei risultati ottenuti e del raggiungimento degli obiettivi assegnati in base ai quali vengono corrisposti i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale previsti dal sistema di valutazione.

In relazione a ciò, il/la dipendente si impegna ad evidenziare periodicamente o secondo quanto concordato, lo stato di avanzamento dell'attività svolta; Il monitoraggio delle attività avviene congiuntamente dal/dalla responsabile e dal/dalla dipendente e avviene con cadenza periodica di norma attraverso l'utilizzo degli strumenti collaborativi condivisi in uso al Servizio.

Dotazione tecnologica

Il lavoro agile è fattibile grazie alle tecnologie digitali che agevolano e rendono possibile tale modalità di lavoro, all'interno del percorso verso la digitalizzazione dei processi che l'ente ha in corso da tempo. Pertanto tutti coloro che svolgono lavoro agile vengono dotati di una postazione di lavoro mobile che viene utilizzata per la propria attività sia nelle giornate in lavoro agile che nelle giornate in ufficio.

In base alla tipologia delle attività da svolgere, l'Amministrazione fornisce:

- accesso diretto alle applicazioni web pubblicate
- accesso alle applicazioni tramite webvpn,
- accesso tramite Citrix
- assistenza tradizionale per problemi relativi alla strumentazione o alle applicazioni.

Inoltre sono a disposizione di tutti gli strumenti di collaborazione, comunicazione e condivisione quali Lifesize e Zimbra.

Monitoraggio del lavoro agile

In questa fase di applicazione è stata data una scadenza massima annuale degli accordi individuali, e pertanto fino al 31/03/2025, per poter effettuare un adeguato monitoraggio complessivo dell'applicazione del lavoro agile ed apportare le opportune modifiche al modello se necessarie, valutando in particolare se vi siano le condizioni per un maggiore spazio di flessibilità nelle modalità di svolgimento del lavoro agile. Per il monitoraggio nel mese di dicembre 2024 sono stati utilizzati due questionari on line di customer satisfaction rivolta uno al personale in lavoro agile e l'altro ai rispettivi dirigenti e quadri. Nel report del monitoraggio è stato valutato l'impatto del lavoro agile sulle attività lavorative, gli aspetti di criticità e quelli positivi, nonché gli aspetti sui quali è utile lavorare per una maggiore efficacia. Il Report sarà presentato come base di discussione per un eventuale aggiornamento del Quadro di riferimento del lavoro agile e per la continuazione del lavoro agile a partire dal 1/4/2025.

Quadro di riferimento e accordo individuale

Il “Quadro di riferimento per lo svolgimento del lavoro agile nel Comune di Ravenna” oltre ai criteri di priorità per l'autorizzazione allo svolgimento del lavoro agile e le relative modalità di accesso, comprende le modalità di svolgimento, il modulo di richiesta di attivazione del lavoro agile, lo schema di Accordo individuale di lavoro agile che, completato in relazione alla specifica attività di riferimento, dovrà essere sottoscritto dal Dirigente Responsabile di Servizio e dal lavoratore che intende svolgere lavoro agile assieme all’informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile ai sensi dell’art.22, comma 1, della Legge 22 maggio 2017 n. 81 ed inviato al Servizio Risorse Umane e Qualità per la successiva obbligatoria comunicazione sul portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

INDICATORI	VALORI					
	BASELINE	TARGET	CONSUNTIVO			
			2023	2024	2025	2026
Approvazione regolamentazione del Lavoro agile	si	=	si	SI		
N. Dipendenti in lavoro agile	90	>90	100	120		
Totale dipendenti in lavoro agile/totale delle posizioni smartabili	20	>20	22	26,7		
Customer satisfaction sul lavoro agile	si	=	si	SI		

3.5 Piano Triennale della Formazione 2025-2027

Il Piano Triennale della Formazione, formulato in ottemperanza dell'art. 7 e 7 bis del D.lgs. 165/01, è redatto nel rispetto di quanto indicato nella Politica della qualità del Comune di Ravenna, approvata da ultimo con Provvedimento del Direttore Generale PG 141217 del 06/10/2016 e nella Carta dei Servizi della Formazione, aggiornata con ultimo Provvedimento Dirigenziale P.G. n.70969 del 04/04/2023.

Il Piano Triennale della Formazione deve essere "flessibile", costantemente monitorato ed aggiornato rispetto a nuove e prioritarie necessità sia professionali che organizzative, in coerenza con le evoluzioni del contesto e gli obiettivi dell'Amministrazione.

Principi, linee guida ed obiettivi

Il Piano Triennale parte dal presupposto che la formazione costituisce un importante strumento a disposizione dell'Organizzazione per elevare il livello di professionalità del personale, adeguandolo alle richieste e alle esigenze collegate:

- ai mutamenti del contesto socio-economico;
- alle indicazioni contenute nelle leggi di riforma della Pubblica Amministrazione;
- alla necessità di mantenere elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi resi alla comunità;
- allo sviluppo della cultura orientata al risultato;
- ai processi di digitalizzazione e innovazione tecnologica.

La formazione è un diritto - dovere di ogni lavoratrice/lavoratore e richiede investimento, impegno e responsabilità da parte di tutti i soggetti coinvolti.

La formazione è un'opportunità di crescita personale, professionale ed organizzativa ed è un valido supporto alle azioni legate al benessere lavorativo quando, in particolare, gli obiettivi di apprendimento riguardano competenze tese a migliorare comportamenti, a sviluppare consapevolezza rispetto ai diversi ruoli ricoperti e a rafforzare le relazioni.

Nello specifico con il Piano Triennale della Formazione si intende:

- sviluppare la professionalità dei dipendenti adeguandola alle nuove esigenze lavorative
- rispondere il più possibile a bisogni concreti e coerenti con i ruoli agiti e le attività svolte dal personale
- supportare i processi strategici e di cambiamento, organizzativo e normativo, dell'Ente

Ambiti dei fabbisogni formativi

La pianificazione tiene conto:

- dei fabbisogni formativi trasversali evidenziati dai Dirigenti e Quadri della struttura
- dei fabbisogni formativi trasversali rilevati attraverso l'analisi qualitativa dei documenti di Programmazione dell'Ente, in relazione agli obiettivi strategici e ai progetti rilevanti per l'Amministrazione anche rispetto alla digitalizzazione, al miglioramento dei servizi per i cittadini e alla generazione di "valore pubblico"
- delle conoscenze e competenze da acquisire/sviluppare a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'ente e dei processi di miglioramento in corso

- delle conoscenze e competenze da acquisire/sviluppare in relazione ai ruoli specifici svolti all'interno della struttura
- della formazione/aggiornamento su innovazioni normative e procedurali
- della formazione/aggiornamento per la diffusione di innovazioni tecnologiche, informatiche ed organizzative
- delle conoscenze e competenze da acquisire/sviluppare per il personale neo-assunto o da riqualificare a seguito di processi di mobilità interni
- delle competenze necessarie alla realizzazione della trasformazione digitale, amministrativa ed ecologica promosse dal PNRR

Struttura del Piano

Il Piano Triennale della Formazione è relativo alla formazione interna, a valenza trasversale e gestita centralmente dall'U.O. Organizzazione, Qualità e Formazione, mentre è esclusa la formazione specialistica, specifica ed esterna, gestita dalle singole Aree/Servizi con i propri budget.

Il Piano comprende quindi la formazione trasversale cioè le iniziative formative che per loro natura riguardano tematiche di interesse generale per tutti i servizi dell'ente e per le varie categorie del personale tra cui rientra:

1) la formazione obbligatoria per legge che comprende le tematiche per le quali la formazione è obbligatoria per legge quali nello specifico:

- sicurezza sul lavoro (D.lgs. n. 81/2008 e D.lgs. n. 106/2009)
- trasparenza, integrità ed anticorruzione (L. 190/2012 e D.lgs. n. 33/2013)
- Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR 62/2013)
- protezione dei dati e tutela della privacy (GDPR 2016/679)
- Codice dell'Amministrazione Digitale (D.lgs. n. 82/2005 e ss.mm.ii)
- etica pubblica e comportamento etico (D.L. n. 36/2022 convertito in L. n.79/2022)

Ed inoltre l'aggiornamento specialistico sul sistema di controllo e gestione ambientale (EMAS), secondo il relativo Regolamento.

2) la formazione non obbligatoria per legge e che interessa le seguenti macro-aree formative:

- giuridico-amministrativo-contabile
- organizzazione del lavoro e sviluppo del personale (manageriale / softskills)
- benessere organizzativo e lavorativo
- informatica/digitale
- linguistica

Il Piano Triennale individua quindi le Aree Formative, il dettaglio delle Aree formative e gli obiettivi formativi ed i potenziali destinatari.

Ciascuna area formativa è strutturata in una macro voce generale (es 1, 2, 3, ecc.), in una sotto voce specifica per dettaglio area formativa (es. 1.1, 1.2, 1.3) ed in un dettaglio di tipologie di corsi da realizzare (es.1.1.1 e 1.1.2).

Si riportano di seguito i dati consuntivi 2024 provvisori, in quanto i dati consuntivi definitivi non sono al momento ancora disponibili.

INDICATORI	VALORI				
	BASELINE	TARGET	CONSUNTIVO		
			2023	2024	2025
Totale ore di formazione erogate	19.626	=>	23.380	23.800	
N. Dipendenti che hanno seguito almeno un corso nell'anno /n totale dipendenti da formare	82,50%	=	82,00	85,00	
Ore di formazione erogate/n. dei dipendenti da formare	17,57	=>	20,69	21,11	
N. dipendenti che hanno partecipato a corsi sulle competenze digitali (Syllabus)/ n. dei dipendenti registrati	43,11%	>	57,14	Dato non disponibile	

PIANO TRIENNALE FORMAZIONE ANNI 2025 - 2026 – 2027							
N.	AREA FORMATIVA	DETTAGLIO AREA FORMATIVI/ TITOLO CORSO	OBIETTIVI FORMATIVI	DESTINATARI	2025	2026	2027
1	Giuridico - amministrativa - contabile	Giuridico-amministrativa-contabile	Presentare/ formare /aggiornare il personale su nuove disposizioni legislative, normative e regolamentari				
1.1	Giuridico - amministrativa - contabile	Anticorruzione, trasparenza e accesso	Formazione e sensibilizzazione del personale come previsto dal Piano Triennale per la prevenzione della corruzione, per la trasparenza e l'accesso, ai sensi dell'art. 1 comma 8 della L.190/2012 e del PNA				
1.1.1		Anticorruzione e trasparenza	corso base in e-learning su SELF sul sistema di prevenzione della corruzione	Neoassunti e dipendenti dell'ente che non lo hanno ancora svolto	X	X	X
1.1.2		Anticorruzione e trasparenza	Percorso di formazione in house sulla normativa antiriciclaggio e conseguenti obblighi con pratica operativa di illustrazione degli indicatori di anomalia	Dirigenti e personale dei servizi Progettazione e Gestione Urbanistica, SUE, SUAP ed attività economiche, Patrimonio ed Appalti e Contratti	X		

1.2	Giuridico - amministrativa - contabile	Tutela della Privacy e trattamento dei dati	Diffondere conoscenze sulla protezione dei dati personali a tutto il personale, come previsto dall'art. 29 del Regolamento europeo sulla privacy GDPR 679/2016 in vigore dal 25/5/2018				
1.2.1		GDPR 679/2016	Incontri di approfondimento specifici sul GDPR 679/2016	Dirigenti e Quadri aziendali	X	X	X
1.2.2		GDPR 679/2016	corso su Self "La disciplina in materia di protezione dati personali in applicazione del GDPR 679/2016 e del codice della privacy	Neo assunti e personale interessato di tutti i servizi	X	X	X
1.2.3		Privacy, trasparenza e accesso	Corso sulla trasparenza, privacy e accesso: obblighi e modalità	Personale amministrativo e tecnico		X	
1.3	Giuridico - amministrativa - contabile	Contratti e Appalti	Fornire competenze e aggiornamento in materia di procedure e adempimenti previsti dal nuovo Codice dei Contratti				
1.3.1		Contratti e Appalti	attività formative/webinar in materia di appalti di lavori, forniture e servizi in particolare svolte dall'AESS – Agenzia per l'energia e lo sviluppo sostenibile	Personale interessato di tutti i Servizi	X	X	X
1.3.2		Contratti e Appalti	Corso sulle novità apportate dal correttivo al Codice dei Contratti pubblici di cui al d.lgs 36/2023	Personale interessato di tutti i Servizi	X		
1.3.3		Codice del Terzo settore e Codice dei contratti	Corso di formazione sui rapporti del Terzo Settore con le Autonomie Locali alla luce del Codice del Terzo settore e il nuovo Codice dei Contratti	Personale dei Servizi interessati	X		
1.4	Giuridico - amministrativa - contabile	Atti e Procedimenti Amministrativi	Fornire le indicazioni operative al personale amministrativo per la corretta redazione degli atti e dei procedimenti amministrativi e contabili				
1.4.1		Atti Amministrativi	corsi per la corretta redazione degli atti amministrativi	Personale amministrativo neoassunto e interessato di tutti i Servizi	X	X	
1.4.2		Procedimenti amministrativi	Corso di aggiornamento sulle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa (D.P.R. 445/2000)	Personale amministrativo		X	X
1.4.3		Sistema contabile	videocorsi per la corretta redazione dei documenti contabili (Sib e Paf)	Neoassunti e dipendenti dell'ente che non lo hanno ancora svolto	X	X	X

1.5	Giuridico - amministrativa - contabile	Codice di comportamento ed etica pubblica	Formare e sensibilizzare il personale sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, ai sensi dell'art. 4 D.L. 30 aprile 2022, n. 36 convertito in L.79/2022				
1.5.1		Etica pubblica e Codice di comportamento	corso in e-learning su SELF sul codice di comportamento dei dipendenti pubblici	Personale neoassunto e personale di tutti i servizi in caso di aggiornamento	X	X	X
2	Organizzazione del lavoro e sviluppo del personale	Organizzazione del lavoro e sviluppo del personale	Migliorare l'organizzazione del lavoro e sviluppare le competenze trasversali del personale e favorire la digitalizzazione dei processi e dei servizi				
2.1	Organizzazione del lavoro e sviluppo del personale	Digitalizzazione dei processi, gestione documentale (CAD) e competenze digitali	Fornire conoscenze e sviluppare competenze per accompagnare il processo di digitalizzazione in corso nell'ente e la connessa gestione documentale; fornire indicazioni per l'applicazione delle disposizioni in materia di PA digitale, sull'attuazione dell'Agenda digitale, sulle linee guida AGID, sugli aggiornamenti al CAD e sul Piano Triennale per l'Informativa nella PA				
2.1.1		La Gestione documentale	Formazione sul Manuale di gestione documentale in base alle linee guida AGID-approfondimenti per i diversi Servizi	Personale dei Servizi interessati	X		
2.1.2		Gestione dei documenti digitali	Corso sulla produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e/o digitalizzati	Personale amministrativo e tecnico		X	X
2.1.3		Le competenze digitali di base- Syllabus	Moduli formativi sulle conoscenze e competenze digitali di base anche a seguito dell'Assesment delle competenze digitali	Neoassunti e dipendenti dell'ente che non li hanno ancora svolti	X	X	X
2.1.4		Le competenze digitali approfondite - Syllabus	Moduli formativi sulle conoscenze e competenze digitali a livello intermedio e elevato	Personale che ha superato il livello base nelle diverse competenze digitali	X	X	X
2.1.5		Introduzione allo smart working: lavorare smart	Webinar per fornire gli elementi base per un proficuo lavoro da remoto	Personale di tutti i servizi che svolge il lavoro agile	X	X	X
2.1.6		Il lavoro ibrido: gestione per obiettivi e risultati e gestione del personale	Corso per fornire strumenti e tecniche per gestire gruppi di lavoro ibridi	Responsabili dei Servizi/U.O.		X	X

2.1.7		Smart working: Le competenze agili	Moduli formativi per rafforzare il lavoro in autonomia, l'empowerment, la collaborazione e la condivisione delle informazioni	Personale di tutti i servizi che svolge lavoro agile	X	X	X
2.2	Organizzazione del lavoro e sviluppo del personale	Gestione dei conflitti e dei contrasti	Trasmettere strumenti e tecniche operative per gestire situazioni relazionali difficili				
2.2.1		Gestione dei conflitti e dell'aggressività (cittadini e utenti)	corso per trasmettere strumenti e metodologie per gestire le relazioni esterne difficili, con i cittadini e con gli utenti	Personale di front-office di tutti i Servizi interessati	X	X	X
2.3	Organizzazione del lavoro e sviluppo del personale	Gestione del tempo e lavoro di gruppo	Trasmettere concetti, metodologie e strumenti operativi per gestire in modo efficace il proprio tempo e per lavorare in gruppo	Personale interessato di tutti i Servizi			
2.3.1		Change agility	corso per organizzare e gestire le attività con approccio agile	Personale interessato	X	X	X
2.3.2		Lavoro di gruppo	pillole formative sul tema della collaborazione/lavoro di gruppo e facilitazione in gruppo	Personale dei servizi interessati e su richiesta dei dirigenti	X	X	X
2.3.3		Lavoro di gruppo e intelligenza emotiva	Corso sull'intelligenza emotiva nei team di lavoro	Personale dei servizi interessati e su richiesta dei dirigenti		X	X
2.4	Organizzazione del lavoro e sviluppo del personale	Management e Leadership	Condividere strumenti e metodologie per i ruoli gestionali per gestire il personale ed i gruppi di lavoro motivandoli al raggiungimento degli obiettivi				
2.4.1		Change Management	corso per gestire il cambiamento: fornire conoscenze e indicazioni operative sulla gestione, motivazione e valorizzazione delle persone nei cambiamenti organizzativi	Dirigenti e Quadri aziendali		X	X
2.4.2		Competenze manageriali	Corso sulle competenze manageriali	Quadri aziendali	X		
2.4.3		Qualificazione professionale	Affiancamenti per supportare il personale di nuovo inserimento, in riconversione professionale, mobilità interna, rientro dopo lunga assenza, e/o il personale coinvolto in situazioni di cambiamento organizzativo	Personale interessato di tutti i Servizi	X	X	X
2.4.4		Gestione dei collaboratori	Corso per condividere strumenti avanzati di gestione dei collaboratori	Responsabili di Ufficio di recente nomina	X		X

2.4.5		Project Management	corso di project management	Personale interessato di tutti i servizi	X	X	X
2.5	Organizzazione del lavoro e sviluppo del personale	Comunicazione	Fornire strumenti e metodologie per una comunicazione efficace nel contesto di lavoro con i colleghi e con i cittadini				
2.5.1		Comunicazione front office / utenza	corso per supportare il personale a migliorare l'interazione con i cittadini nel contesto di un front office	Personale di front-office	X	X	X
2.5.2		Comunicazione interpersonale ed organizzativa e dinamiche relazionali	corso per trasmettere metodi e strumenti per migliorare la comunicazione nel contesto di lavoro con i colleghi e con i superiori	Personale interessato di tutti i Servizi		X	X
3	Benessere organizzativo e lavorativo	Benessere organizzativo e lavorativo	Fornire supporto al personale per favorire il benessere nel posto di lavoro, in base a quanto previsto anche dal Piano Triennale delle Azioni Positive				
3.1	Benessere organizzativo e lavorativo	Pari opportunità e cultura di genere	Fornire conoscenze e competenze in materia di benessere, pari opportunità e cultura di genere				
3.1.1		Aggiornamento CUG	modulo formativo per garantire la formazione e l'aggiornamento del CUG, nelle tematiche di competenza per rendere più efficace il funzionamento del comitato	Componenti CUG	X	X	X
3.1.2		Contrasto alla violenza di genere	videocorso sul tema della violenza di genere e del trattamento degli uomini violenti	Neo assunti e Dipendenti dell'ente che entrano in contatto con donne vittime di violenza	X	X	X
3.1.3		linguaggio di genere	corso formativo on line sull'attenzione al genere nel linguaggio	neo assunti	X	X	X
3.1.4		antidiscriminazioni	Corso di base sulle discriminazioni intersezionali-progetto Cities	Personale che coordina servizi al pubblico e gli sportelli per i cittadini	X		
3.1.5		accessibilità	Corso sul miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali	Personale dell'area Funzionari ed EQ, Dirigenti e Quadri, redattori del sito web	X		
3.2	Benessere organizzativo e lavorativo	Stress lavoro correlato	Formazione relativa alla sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008 al personale dei servizi con rilevante rischio di stress lavoro correlato				

3.2.1		La gestione dello stress lavoro correlato	azioni formative a seguito della rilevazione dei rischi stress lavoro correlato	Dipendenti dei servizi dell'ente individuati	X	X	X
3.2.2		La gestione dello stress lavoro correlato per la Polizia Locale	modulo formativo di un gruppo di supporto psicologico tra pari della Polizia Locale per far fronte ad eventi critici di servizio	Dipendenti della Polizia Locale	X		
3.2.3		La gestione dello stress	Brevi incontri informativi/formativi volti a conoscere e utilizzare strumenti individuali per affrontare momenti di difficoltà	Personale dei Servizi interessati	X	X	X
3.2.4		La gestione delle emozioni	Brevi incontri informativi/formativi volti a conoscere e utilizzare strumenti individuali per gestire le emozioni in ufficio		X		
3.3	Benessere organizzativo e lavorativo	Supervisione	Fornire supervisione al funzionamento dei gruppi di lavoro				
3.3.1		Supervisione personale del Servizio Sociale Associato	attività di supervisione per le assistenti sociali	Personale del Servizio Sociale Associato	X	X	X
3.3.2		Supervisione per pedagogiste	attività di supervisione per gruppi di lavoro e motivazione del personale	Pedagogiste	X	X	X
4	Qualità / Qualità EMAS	Formazione Sistema Gestione Qualità	Fornire formazione e aggiornamento sui Sistemi di Gestione Qualità e ambientale: finalità, principi, processi, procedure, in base alle norme ISO ed EMAS				
4.1	Qualità / Qualità EMAS	Ambiente EMAS	Formazione e aggiornamento sulle novità normative e sulle procedure del Sistema di Gestione Ambientale				
4.1.1		Formazione per i Referenti EMAS	corso di formazione per i Referenti EMAS	Referenti EMAS di tutti i servizi	X	X	X
4.1.2		Formazione di base sul sistema di gestione ambientale	Video corsi sul sistema di gestione ambientale su Intranos	Personale neoassunto e che non ha ancora svolto il corso	X	X	X
4.1.3		Formazione sui Criteri Minimi Ambientali	Corso CAM EPC per servizi energetici per i sistemi edifici-impianti	Personale interessato di tutti i Servizi	X		
4.1.4		Formazione sulla tracciabilità dei rifiuti	Corso sul sistema di tracciabilità dei rifiuti (Rentri)	Personale interessato di tutti i servizi	X		

4.2	Qualità / Qualità EMAS	Qualità dei servizi	Formazione di aggiornamento relativa alle novità normative e alle procedure del Sistema di Gestione della Qualità in base alle norme ISO, agli strumenti e metodologie della qualità quali carte dei servizi, customer satisfaction, gestione segnalazioni e reclami				
4.2.1		La Gestione delle segnalazioni e dei reclami su Comuni-Chiamo	incontri formativi per la gestione delle segnalazioni e dei reclami su Comuni-Chiamo	Referenti delle segnalazioni di tutti i servizi	X	X	X
4.2.2		gli strumenti della Qualità (Iso, Carte dei Servizi, customer satisfaction)	gli strumenti della Qualità (Iso , Carte dei Servizi, customer satisfaction)	Personale coinvolto in questi processi	X	X	X
5	Informatica	Informatica	Fornire e/o sviluppare competenze su applicativi gestionali specifici e generali				
5.1		Iride	videocorsi per fornire e/o sviluppare competenze per l'utilizzo del software specifico per la gestione documentale nei suoi vari moduli	Personale neoassunto	X		
5.2		Iride Evo	Formazione per il passaggio al nuovo sistema di gestione documentale	Personale interessato di tutti i Servizi	X	X	X
5.3		Piattaforma per le gare telematiche di appalti e Contratti	corso per fornire e/o sviluppare competenze per l'utilizzo del software specifico per la gestione delle gare	Personale interessato di tutti i Servizi	X	X	X
5.4		Excel avanzato	Corsi per fornire e/o sviluppare competenze omogenee per l'utilizzo di excel avanzato	Personale dei Servizi interessati	X		X
5.5		Sito nuovo	Corsi per implementazione nuovo Sito	Redattori del sito dei diversi Servizi	X	X	
5.6		Piattaforme per nuovi servizi on line, in relazione alle misure del PNRR	Corsi di formazione per l'attivazione dei nuovi servizi on line	Personale dei Servizi interessati	X	X	X
5.7		Akropolis-	Corso per fornire e/o sviluppare competenze per il passaggio al cloud di Akropolis	Personale dei servizi interessati	X		
5.8		Cybersecurity	Corso per fornire e/o sviluppare competenze omogenee sulla sicurezza informatica	Personale del SITI e altro personale interessato	X	X	
6	Linguistica	Inglese	Fornire conoscenze per un utilizzo tecnico della lingua inglese per ambiti specifici di attività				

6.1		Inglese per i progetti europei	modulo formativo per fornire e/o sviluppare competenze per referenti progetti europei, di presentazioni patrimonio culturale, manifestazioni internazionali	Personale di tutti i Servizi coinvolto nei progetti europei		X	
6.2		Inglese per front-office	modulo per Fornire e/o sviluppare competenze per comunicare in inglese con i cittadini stranieri	Personale di front-office di tutti i Servizi	X	X	
7	Sicurezza sul lavoro e gestione emergenze	Sicurezza sul lavoro	Formazione relativa alla sicurezza sui luoghi di lavoro e per la gestione delle emergenze				
7.1	Sicurezza sul lavoro	Sicurezza sul lavoro	Formazione relativa alla sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008 e Accordo Stato Regioni 21/12/11				
7.1.1		Formazione Generale e Formazione specifica	Formazione generale e specifica per mansione, relativa alla sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008 e Accordo Stato Regioni 21/12/11	Personale che deve svolgere i corsi base o di aggiornamento	X	X	X
7.1.2		Addetti Antincendio	Formazione relativa alla sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008 e DM 10/03/1998 per addetti antincendio	Personale che deve svolgere i corsi base o di aggiornamento	X	X	X
7.1.3		Addetti Primo Soccorso	Formazione relativa alla sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008 e DM 388/2003 per addetti al primo soccorso	Personale che deve svolgere i corsi base o di aggiornamento	X	X	X
7.1.4		R.L.S.	Formazione relativa alla sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008 art. 37, per Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza	Personale che deve svolgere i corsi base o di aggiornamento	X	X	X
7.1.5		BLSD	Formazione uso defibrillatori	Personale individuato che deve svolgere i corsi base o di aggiornamento	X	X	
7.1.6		Preposti	Formazione relativa alla sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008 e DM 10/03/1998 per preposti	Personale che ricopre il ruolo di preposto	X	X	X
7.2	Gestione delle emergenze	Gestione delle emergenze	Formazione relativa al Piano di Protezione civile e alla gestione delle emergenze				
7.2.1		Piano di Protezione civile e gestione delle emergenze	Formazione relativa al Piano di Protezione civile e alla gestione delle emergenze	Personale coinvolto nello svolgimento di funzioni di supporto al COC	X	X	

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio integrato del livello di attuazione del PIAO rappresenta un elemento fondamentale per il controllo di gestione nell'amministrazione. Secondo l'articolo 6 del D.lgs. n. 150/2009, gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, sono tenuti a verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi e, ove necessario, a proporre interventi correttivi. Il processo di monitoraggio fa parte del più ampio processo di Pianificazione, Programmazione e Controllo, che mira a tradurre la strategia dell'amministrazione in azioni operative, attraverso la definizione e l'assegnazione di obiettivi gestionali, risorse umane e finanziarie (budget). Il monitoraggio degli obiettivi, delle azioni e degli indicatori durante e al termine dell'orizzonte temporale degli interventi è naturalmente connesso al ciclo di gestione della Performance ed è effettuato, ai sensi dell'art. 6 e 10, comma 1 – lettera b) del D.lgs 150/2009 e secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP).

Il soggetto principale responsabile del monitoraggio del Piano è individuato nella Direzione Generale e nelle sue strutture in staff e supporto.

Le fasi di monitoraggio sono sostanzialmente due: quella intermedia e quella finale.

Il monitoraggio intermedio del Piano, che avviene di norma a metà del periodo di pianificazione, non solo consente di rendicontare lo sviluppo progressivo delle azioni, ma anche di intercettare criticità e limiti sopravvenuti, consentendo l'eventuale individuazione di interventi correttivi e rimodulazioni.

Il monitoraggio finale avviene al termine del periodo di pianificazione e assolve essenzialmente a due funzioni: da un lato rendicontare l'esito degli interventi e valutare la corrispondenza agli impatti attesi e dall'altro innescare la successiva pianificazione in considerazione degli esiti della precedente e si conclude con la Relazione sulla Performance.

Il monitoraggio della sezione relativa al Valore Pubblico viene svolta annualmente in relazione all'approvazione del DUP per gli obiettivi strategici e con riferimento al PIAO sulla base di specifici indicatori di impatto, la cui valutazione finale consentirà di determinare il successo generale degli interventi e l'incremento di valore pubblico prodotto.

In considerazione delle linee programmatiche di mandato e degli indirizzi strategici, al termine del mandato, l'Amministrazione rende conto del proprio operato attraverso la Relazione di Fine Mandato, di cui all'art. 4 del D.lgs. 6/9/2011, n. 149, quale dichiarazione certificata delle iniziative intraprese, dell'attività amministrativa e normativa e dei risultati riferibili alla programmazione strategica e operativa dell'ente e di bilancio durante il mandato.

Il monitoraggio dei rischi corruttivi e trasparenza avviene in base alle modalità definite dall'ANAC con la relazione annuale del RPCT, sulla base del modello adottato dall'ANAC con comunicato del Presidente e con l'attestazione da parte della SIV del rispetto degli obblighi di trasparenza di cui al D.lgs. n. 33/2013. Nel nostro Ente, in particolare come riportato nel dettaglio nella sezione anticorruzione del presente documento, viene svolta in due momenti uno semestralmente ed uno annualmente. Per quanto riguarda il monitoraggio dei risultati connessi alle azioni volte alla promozione delle pari opportunità, il Comitato Unico di Garanzia dell'Ente (CUG), entro il 30 marzo di ogni anno, predispone e trasmette all'organo di indirizzo politico-amministrativo e alla SIV, una Relazione che illustra l'attuazione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e conciliazione vita-lavoro previste nell'anno precedente, in base alla Direttiva del Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1/2019.

In ordine alle attività di monitoraggio relative alla Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale, queste sono organizzate in modalità continua e quotidiana. Le stesse sono infatti attuate mediante una verifica dell'andamento del personale in servizio tramite l'aggiornamento di idoneo strumento informatico di programmazione volto a registrare tutti i movimenti del personale, in entrata ed in uscita.

Per quanto riguarda l'attività di monitoraggio relativa alla Formazione del Personale, viene svolta seguendo le fasi del PIAO e all'interno della Relazione annuale sulla performance.