Provincia di Forlì-Cesena

PIAO

2025-2027

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

SOMMARIO

1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione 4
2. Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione 32
2.1) Valore pubblico 33
2.1.1) Linee programmatiche di mandato 2021-2025 35
2.1.2) Obiettivi strategici 37
2.2) Performance 59
2.2.1) Piano dettagliato degli obiettivi (PDO) 61
2.2.2) Piano triennale per la transizione digitale 2025-2027 64
2.3) Rischi corruttivi e trasparenza 93
2.3.1) Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) 93
2.3.2) Codice di comportamento 112
2.3.3) Piano delle azioni positive 114
3. Sezione Organizzazione e Capitale umano 122
3.1) Struttura organizzativa 123
3.1.1) Organigramma 124
3.1.2) Risorse umane e Assetto organizzativo 124
3.2) Organizzazione del lavoro agile 130
3.3) Piano triennale del fabbisogno di personale 136
3.3.1) Piano formativo 157
4. Monitoraggio 164

ALLEGATI

Allegato A1 - Schede di dettaglio obiettivi PDO – anno 2025

Allegato A2 - Documento di valutazione del rischio corruttivo – Misure di prevenzione e azioni programmate – Elenco dei processi – anno 2025

Allegato A3 - Tabella riassuntiva degli obblighi di pubblicazione ai sensi del D.Lgs. 33/20213 e ss.mm.ii. – Elenco dei referenti incaricati per la pubblicazione – anno 2025

1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione

1) Analisi delle condizioni esterne

1.1 Scenario Regionale Emilia-Romagna

Nel 2024, l'economia regionale ha registrato una crescita contenuta, con un incremento tendenziale del PIL pari allo 0,4%, in linea con la media nazionale. La debolezza dei consumi privati è stata parzialmente compensata da una solida ripresa degli investimenti in costruzioni, legati soprattutto a incentivi fiscali e interventi infrastrutturali del PNRR. Tuttavia, il settore industriale ha sofferto una contrazione della domanda estera, soprattutto dai principali mercati europei (Germania e Francia), influenzato anche da tensioni geopolitiche internazionali.

Il settore agricolo, dopo il forte calo del 2023 dovuto all'alluvione di maggio, ha iniziato una fase di recupero, anche se nuovi eventi meteorologici estremi tra settembre e ottobre 2024 hanno introdotto ulteriori incertezze sulla velocità di ripresa. La situazione reddituale delle imprese rimane positiva, sebbene vi siano segnali di tensione nell'industria manifatturiera.

Il mercato del lavoro regionale mostra una dinamica positiva con incremento degli occupati e riduzione del tasso di disoccupazione (dal 4,9% del 2023 al 4,3% del 2024). Tuttavia, tale andamento favorevole non coinvolge il settore industriale, che ha subito una riduzione del numero di addetti.

Gli indicatori economici suggeriscono una modesta crescita per i prossimi mesi, sostenuta dal recupero del potere d'acquisto delle famiglie e da investimenti pubblici legati al PNRR. Rimangono tuttavia rischi legati alle tensioni geopolitiche, al rallentamento industriale europeo e agli effetti di recenti eventi climatici avversi.

1.2 Scenario della Provincia di Forlì-Cesena[1]

Secondo dati contenuti negli scenari economici territoriali a cura della Camera di Commercio della Romagna, il valore aggiunto della provincia di Forlì-Cesena risulta essere distribuito principalmente tra i settori servizi, industria, costruzioni e agricoltura, con una netta prevalenza del comparto dei servizi:

- Servizi: costituiscono la maggior parte del valore aggiunto provinciale, rappresentando circa il 66,8% del totale nel 2025.
- Industria: rappresenta il secondo comparto per importanza, con una quota prevista del 23,1% nel 2025.
- Costruzioni: hanno una quota significativa, pari al 6,0% nel 2025, segno di una rilevante attività edilizia legata agli investimenti pubblici e privati.
- Agricoltura: copre una quota residuale, attorno al 4,1%

1

Nel contesto provinciale, il valore aggiunto è previsto in crescita moderata (dati 2024), con dinamiche differenziate tra settori. Il settore agricolo, duramente colpito dagli eventi climatici del 2023, ha registrato una ripresa stimata al 4,4% nel 2024 dopo un calo dell'11,9% nel 2023. Tale ripresa, però, resta vulnerabile a eventuali nuovi eventi estremi.

Riquadro: Impatto dell'alluvione del 2023 in Romagna

L'alluvione del maggio 2023 ha avuto un significativo impatto economico e sociale sul territorio della Romagna, inclusa la provincia di Forlì-Cesena. Il settore agricolo è stato particolarmente colpito, registrando una contrazione drastica del valore aggiunto (-11,7% nel 2023) dovuta ai danni subiti da colture e infrastrutture agricole. Anche altri comparti hanno subito conseguenze negative, sebbene in misura minore.

Il settore industriale ha risentito indirettamente degli effetti dell'alluvione, segnando una riduzione dell'attività economica (-1,5% nel 2023). Tuttavia, le costruzioni hanno beneficiato degli interventi di ripristino e ricostruzione (+3,3% nel 2023), mostrando una temporanea crescita legata agli interventi post-emergenza e agli investimenti infrastrutturali stimolati dagli aiuti pubblici. Nel settore dei servizi, invece, la crescita è stata limitata ma positiva (+1,4%), evidenziando la capacità di adattamento e resilienza del tessuto economico locale.

Nel complesso, il valore aggiunto totale dell'area della Romagna ha subito un rallentamento significativo, con una crescita modesta dello 0,6% nel 2023, ben al di sotto del potenziale economico della regione. La situazione occupazionale è rimasta sostanzialmente stabile, anche se alcuni comparti come l'agricoltura hanno registrato perdite di posti di lavoro rilevanti.

La situazione rimane complessa. I dati degli scenari economici elaborati da Prometeia prevedono per il 2025 una contrazione del valore aggiunto sia per il settore agricolo (-3,0%). Poiché le condizioni climatiche avverse continuano a rappresentare un ostacolo significativo alla ripresa economica e produttiva del comparto agricolo.

Le associazioni di settore sottolineano come, in assenza di una tempestiva risposta in termini di misure di sostegno e strategie di adattamento ai cambiamenti climatici, le aziende agricole possano trovarsi in situazioni di estrema vulnerabilità economica, con rischi concreti di chiusura, compromettendo così il tessuto sociale ed economico del territorio provinciale e regionale.

Il settore industriale ha mostrato segnali di difficoltà (-1,0% nel 2024), influenzato dalla contrazione della domanda internazionale e da dinamiche settoriali sfavorevoli, soprattutto per quanto riguarda il comparto manifatturiero. Nel 2025 è prevista una crescita del valore aggiunto industriale del 1,4%.

Le costruzioni hanno rappresentato negli anni recenti il comparto più dinamico, con un incremento del valore aggiunto del 4,9% per il 2024, spinto dalla domanda generata dagli investimenti pubblici legati al PNRR e dalla prosecuzione dei bonus edilizi.

I dati degli scenari economici elaborati da Prometeia prevedono per il 2025 una contrazione del valore aggiunto sia per il settore agricolo (-3,0%) che per quello delle costruzioni (-9,5%) nella provincia di Forlì-Cesena, segnalando potenziali criticità nella sostenibilità della crescita futura di questi comparti.

Nei servizi, la crescita prevista è del 1,8%, con segnali positivi specialmente nel settore turistico che registra una ripresa significativa delle presenze, trainate soprattutto dal turismo internazionale.

1.3 Trend strutturali: evoluzione del Valore Aggiunto negli anni

Dal punto di vista storico e prospettico, il valore aggiunto della provincia di Forlì-Cesena ha evidenziato una crescita moderata ma costante, interrotta solo da eventi eccezionali, come l'impatto della pandemia COVID-19 nel 2020 e gli eventi climatici estremi del 2023.

Tra il 2011 e il 2025, il valore aggiunto complessivo della provincia è passato da un indice di circa 110 (rispetto al valore base 100 del 2000) fino a circa 122 nel 2025.

I trend strutturali evidenziati indicano una situazione provinciale allineata al quadro regionale, con specifiche peculiarità settoriali:

- La struttura occupazionale provinciale mostra un leggero calo nel settore industriale, compensato in parte dalla crescita nei servizi e nelle costruzioni.
- Le esportazioni provinciali mostrano un recupero (+5,7%) dopo il calo del 2023, ma restano vulnerabili alle dinamiche della domanda europea.
- Il settore agricolo e alimentare, cruciale per l'economia locale, evidenzia potenzialità di ripresa, pur restando esposto a rischi climatici rilevanti.
- Il settore edile ha beneficiato significativamente del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che rappresenta una leva fondamentale per la crescita economica e occupazionale provinciale nei prossimi anni.

In conclusione, le condizioni esterne per il territorio di Forlì-Cesena appaiono moderatamente favorevoli, pur caratterizzate da significative sfide strutturali e congiunturali che richiedono monitoraggio costante e interventi mirati per sostenere la crescita e mitigare i rischi evidenziati.

1.4 Gli obiettivi di sviluppo nella provincia di Forlì-Cesena

Nelle precedenti edizioni per l'analisi delle "condizioni esterne" della Sezione Strategica del DUP era stato introdotto un "ponte operativo" tra gli scenari provinciali la programmazione con gli obiettivi dell'Agenda ONU 2030, gli obiettivi strategici nazionali per lo sviluppo sostenibile, gli obiettivi strategici del Patto dell'Emilia-Romagna per il lavoro e il clima, nonché con il progetto nazionale "Benessere equo e sostenibile delle province" (BES) a cui partecipano 25 province tra cui quella di Forlì-Cesena.

Permane ovviamente l'esigenza di tale raccordo per contestualizzare l'evoluzione del territorio, della sua economia e della sua società; si apre però anche un quadro di incertezza dato sia dalla capacità di ripresa dopo l'evento estremo, sia dai tempi necessari alla ricostruzione.

Non va infine sottostimata la lezione cruciale per la programmazione dell'ente che deriva da questo evento: la necessaria ricalibratura di tutti gli strumenti di pianificazione verso una sostenibile gestione dell'equilibrio tra crescita ed ecosistemi naturali.

La dimensione nuova che emerge con urgenza nel dopo alluvione è quella di contemplare anche un aspetto di "preparazione" difronte ad eventi estremi, nell'ottica del "risk management" per la mitigazione delle conseguenze di eventi estremi legati al cambiamento climatico. A questo fine, l'analisi viene realizzata anche nella consapevolezza che il 2023 vedrà il varo anche di un ulteriore importante strumento di pianificazione (il Piano Territoriale di Area Vasta) che sancirà importanti traiettorie di sviluppo sostenibile a livello di comuni e di territorio della provincia e che integrerà nella visione programmatoria locale la Legge Regionale 24/2017 relativa al contenimento del consumo di suolo e preservazione dei "servizi ecosistemici".

Tutto questo motiva l'introduzione di una ulteriore dimensione di raccordo oltre a quelle già inserite nelle precedenti edizioni che è quella dell'Obiettivo 13 della "lotta contro il cambiamento climatico".

Trattandosi di una fase "ponte" di raccordo tra vari quadri conoscitivi e in previsione di una necessaria azione di programmazione integrata a livello provinciale negli anni della ripresa post-pandemica, questa sezione mantiene un impianto tradizionale di analisi, compiendo al contempo però due esercizi di raccordo analitico: uno basato sulla necessità di iniziare ad integrare nel DUP anche aspetti di analisi strategica rispetto alle traiettorie di sviluppo del territorio (segnalando elementi di criticità nell'evoluzione di talune dimensioni di analisi); uno di raccordo con gli indicatori BES relativi alla provincia di Forlì-Cesena che fotografano l'allineamento o lo scostamento del territorio rispetto agli obiettivi dell'Agenda ONU 2030.

Questi due esercizi di raccordo verranno introdotti con riquadri dedicati dopo ciascun paragrafo di analisi. In un riquadro verranno descritte le implicazioni relative alle "grandi traiettorie" di sviluppo individuate nel corso degli anni per la provincia di Forlì-Cesena nel contesto dell'area vasta romagnola[2]; nell'altro riquadro verranno generati i raccordi con gli obiettivi 2030 presentando i dati contenuti nel BES provinciale[3].

La scelta di non stravolgere l'impianto tradizionale di analisi delle condizioni esterne, ma di iniziare a generare una visione integrata sugli obiettivi esterni dello sviluppo sostenibile del territorio, si ritiene possa gettare le basi per la preparazione ad una nuova sfida programmatoria che riguarderà tutti gli enti locali e che richiederà sempre più un raccordo operativo tra gli

[2] Questa sezione si fonda su un esercizio di monitoraggio pluridecennale che la Provincia di Forlì-Cesena ha realizzato nella precedente funzione di Programmazione attraverso gli "atlanti territoriali", generando un patrimonio di lettura dell'evoluzione socio-economica della provincia in chiave storica

[3] Si rimanda al BES della Provincia di Forlì-Cesena scaricabile online.

strumenti di programmazione dell'ente e l'"agenda di sviluppo" del territorio[4].

1.5 l'Agenda 2030 e gli indicatori di "valore provinciale"

Nel definire il posizionamento del territorio di Forlì-Cesena nel più ampio contesto di programmazione sancito dall'Agenda ONU 2030, questa sezione di analisi seleziona alcuni obiettivi dell'Agenda 2030 richiamando la cruciale funzione in chiave di programmazione integrata per lo sviluppo.

La selezione degli obiettivi è avvenuta con una logica di inferenza rispetto a: a) il ruolo di un ente provinciale come luogo di possibile "convergenza sovraordinata" delle programmazioni dei Comuni e delle Unioni dei Comuni; b) le funzioni ad oggi esistenti in capo all'ente Provincia dopo la riforma della legge 65/14; c) il ruolo di potenziale ulteriore coordinamento che potrà svolgere la Provincia sugli obiettivi di sviluppo dell'intero territorio provinciale. L'esercizio è parziale e serve solo come indicazione di un ulteriore lavoro di integrazione che potrà essere svolto con il coordinamento tra strumenti di programmazione a livello di territorio.

Ne deriva però una utile indicazione di programmazione poiché gli obiettivi dell'Agenda 2030 concorrono a definire il perimetro del "valore" dell'azione pubblica sotto il coordinamento della Provincia. Si tratta peraltro di un "valore pubblico" che presuppone la partecipazione degli attori privati in una declinazione quindi di "valore territoriale".

Nella tabella 1 sono riportati gli obiettivi dell'Agenda 2030 selezionati sulla base di azioni riconducibili nel perimetro delle funzioni della Provincia. L'esercizio è parziale (relativo solo a quattro obiettivi) e con finalità illustrative e potrà essere soggetto a un potenziamento nelle prossime edizioni del DUP.

[4] Si porta all'attenzione, ad esempio, l'interessante azione di raccordo eseguita nella Città Metropolitana di Bologna con il documento "agenda 2.0" che di fatto ha creato una armonica azione di collegamento tra tutte le programmazioni esistenti a livello locale con gli obiettivi dell'Agenda 2030 in chiave di obiettivi per l'azione di programmazione.

Tabella 1 – Selezione di obiettivi dell'Agenda 2030 sulla base delle attuali funzioni attribuite alla Provincia

Obiettivo Agenda 2030	Significato per la programmazione provinciale	Indicatore di condizioni esterne
4 – Istruzione di qualità	Azione di raccordo tra istruzione secondaria, orientamento scolastico professionalizzante, manutenzione spazi didattici, riqualificazione e individuazione nuove infrastrutture per l'istruzione	Iscrizioni scuole secondarie Numero e manutenzione edifici scolastici
5 – Parità di genere	Promozione delle pari opportunità e conciliazione tempi vita e lavoro	Occupazione femminile e prassi di conciliazione vita e lavoro in provincia
9 – Imprese, innovazione e infrastrutture	Rete viaria e manutenzione strade provinciali Premio Pedriali	Tasso di incidentalità stradale Repertorio Premio Pedriali
11 – Città e comunità sostenibili	Preservazione e potenziamento servizi ecosistemici Patrimonio edilizio	Accessibilità servizi Consumo di suolo Valorizzazione patrimonio edilizio
13 – Lotta al cambiamento climatico	Livello di preparazione difronte a eventi estremi Programmazione degli ecosistemi Mitigazione e adattamento al cambiamento climatico Risk management	Ecosistemi naturali preservati o garantiti nella programmazione di area vasta Azioni di mitigazione del cambiamento climatico Clausole di risk management nella futura programmazione e abbattimento dei rischi finanziari
16 – Pace, giustizia e istituzioni solide	Promozione legalità e trasparenza Ottimizzazione risorse finanziarie Modernizzazione ed efficientamento della macchina amministrativa	Piano integrato di attività e organizzazione
17 - Partnership per gli obiettivi	Coordinamento territoriale su temi strategici in riferimento alle esigenze del territorio provinciale Partnership con altri enti e stakeholders locali	Progetto "Romagna next" e governance di area vasta

1.6 Caratteristiche economiche strutturali e obiettivi Agenda 2030 nella Provincia di Forlì-Cesena

La provincia di Forlì-Cesena presenta specifiche caratteristiche economiche e strutturali che possono essere collegate in modo diretto agli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, attraverso l'analisi e l'applicazione degli indicatori BES provinciali (dati BES per la provincia di Forlì-Cesena 2024).

Obiettivo 4 – Istruzione di qualità
La provincia punta su un forte raccordo tra istruzione secondaria e formazione professionale, con attenzione specifica alla manutenzione e riqualificazione degli edifici scolastici. Indicatori BES, come il tasso di iscrizione alle scuole secondarie e le condizioni strutturali delle infrastrutture scolastiche, mostrano una realtà attenta a garantire ambienti educativi adeguati e rispondenti alle esigenze formative del territorio.

Obiettivo 5 – Parità di genere
Sul fronte della parità di genere, l'indicatore BES sull'occupazione femminile evidenzia un livello significativo di partecipazione delle donne nel mercato del lavoro (20,8% di imprese femminili sul totale delle imprese attive). Tuttavia, emergono necessità di politiche più incisive per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, al fine di aumentare ulteriormente l'inclusività e le opportunità economiche delle donne.

Obiettivo 9 – Imprese, innovazione e infrastrutture
La struttura economica provinciale mostra una solida base industriale e un crescente settore dei servizi, sostenuti da infrastrutture viarie strategiche. Tuttavia, l'indicatore BES relativo al tasso di incidentalità stradale richiama l'attenzione sulla necessità di investire ulteriormente nella manutenzione e sicurezza della rete viaria provinciale, fondamentale anche per il sostegno allo sviluppo economico locale.

Obiettivo 11 – Città e comunità sostenibili
In relazione alla sostenibilità urbana, gli indicatori BES evidenziano un consumo di suolo relativamente contenuto (7,3%), con azioni mirate al recupero e valorizzazione del patrimonio edilizio esistente. Tuttavia, il monitoraggio costante e la programmazione di interventi urbanistici sostenibili sono necessari per conservare e migliorare l'accessibilità ai servizi e la qualità della vita urbana.

Obiettivo 13 – Lotta al cambiamento climatico
Gli eventi climatici estremi come l'alluvione del 2023 hanno sottolineato l'importanza cruciale della mitigazione e adattamento al cambiamento climatico. In provincia dovranno essere potenziate misure di risk management per affrontare efficacemente questi fenomeni, con una particolare attenzione alla preservazione degli ecosistemi naturali e alla realizzazione di interventi mirati alla resilienza climatica.

Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide
La promozione della legalità, trasparenza e ottimizzazione delle risorse pubbliche rappresenta un asse centrale della governance provinciale, implementato attraverso il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). L'efficientamento e modernizzazione della macchina amministrativa, monitorato dagli indicatori BES, è fondamentale per garantire efficacia, trasparenza e sostenibilità nelle politiche pubbliche locali.

Obiettivo 17 – Partnership per gli obiettivi
Il coordinamento territoriale strategico è perseguito attraverso iniziative come il progetto "Romagna Next", mirato a potenziare la governance interistituzionale e la collaborazione con stakeholders locali. Tale approccio consente di affrontare in maniera coordinata e sinergica le sfide e opportunità del territorio, perseguendo gli obiettivi strategici delineati nell'Agenda 2030.

1.5 Imprese e specializzazione settoriale

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

Il terziario rappresenta il 67% del valore aggiunto provinciale. L'industria manifatturiera genera circa un quinto (il 23%), le costruzioni il 6% e l'agricoltura il 5%. Le incidenze per tali due ultimi settori sono superiori al dato regionale e nazionale (nel caso dell'agricoltura il valore generato a Forlì-Cesena è il doppio della media regionale), coerentemente con il ruolo svolto e l'importanza assunta da questi comparti in Provincia di Forlì-Cesena. Il valore aggiunto pro-capite (dati 2023) è pari a 30.000 euro, inferiore al dato regionale (33.000) e superiore al dato nazionale (27.000)[5].

Il totale delle imprese attive alla fine del 2024 (dati Movimprese) era di 35.492 unità, ovvero il 9% del totale delle imprese attive in regione, in calo dello 0,1% dal 2023. Le divisioni principali sono: coltivazioni agricole (17%), lavori di costruzione specializzati (16%), commercio (21%).I settori in espansione nel 2022 sono stati la manifatturale costruzioni, i servizi alle imprese[6].

[5] Prometeia, scenari locali, Camera di Commercio della Romagna, ottobre 2020.
[6] Dati CCIAA Romagna – Movimprese 2022.

CONSISTENZA DELLE IMPRESE ATTIVE

		FORLÌ-CESENA			EMILIA-ROMAGNA			ITALIA		
		Anno-2023	Anno-2024	Variazione % Anno-2024 su Anno-2023	Anno-2023	Anno-2024	Variazione % Anno-2024 su Anno-2023	Anno-2023	Anno-2024	Variazione % Anno-2024 su Anno-2023
	Sezioni di attività economica									
A	Agricoltura, silvicoltura pesca	5.921	5.793	-2,2	51.624	50.400	-2,4	695.169	680.113	-2,2
B	Estrazione di minerali da cave e miniere	10	9	-10,0	119	116	-2,5	2.651	2.573	-2,9
C	Attività manifatturiere	3.319	3.275	-1,3	39.992	39.145	-2,1	448.423	437.102	-2,5
D	Fornitura di energia elettrica, gas, vapore ...	176	175	-0,6	836	852	+1,9	13.241	13.593	+2,7
E	Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di ...	77	79	+2,6	595	595	0,0	9.884	9.706	-1,8
F	Costruzioni	5.546	5.613	+1,2	65.527	65.210	-0,5	756.901	753.644	-0,4
G	Commercio all'ingrosso e al dettaglio; rip. ...	7.412	7.294	-1,6	83.218	81.387	-2,2	1.283.683	1.248.636	-2,7
H	Trasporto e magazzinaggio	1.167	1.162	-0,4	12.277	12.030	-2,0	142.837	140.453	-1,7
I	Attività dei servizi alloggio e ristorazione	2.683	2.682	0,0	29.447	29.427	-0,1	394.911	395.242	+0,1
J	Servizi di informazione e comunicazione	677	696	+2,8	9.376	9.424	+0,5	127.927	127.937	0,0
K	Attività finanziarie e assicurative	815	848	+4,0	9.852	10.218	+3,7	131.152	134.960	+2,9
L	Attività immobiliari	2.440	2.474	+1,4	27.883	28.154	+1,0	271.012	275.337	+1,6
M	Attività professionali, scientifiche e tecniche	1.373	1.401	+2,0	17.858	18.349	+2,7	226.446	234.213	+3,4
N	Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supp. ...	1.030	1.060	+2,9	13.473	13.719	+1,8	200.543	201.922	+0,7
O	Amministrazione pubblica e difesa; assic. ...	2	2	0,0	7	6	-14,3	83	79	-4,8
P	Istruzione	152	165	+8,6	1.999	2.067	+3,4	32.559	33.587	+3,2
Q	Sanità e assistenza sociale	259	263	+1,5	2.660	2.691	+1,2	42.872	43.621	+1,7
R	Attività artistiche, sportive, di intrattenimento...	691	703	+1,7	6.253	6.342	+1,4	72.871	73.920	+1,4
S	Altre attività di servizi	1.766	1.787	+1,2	18.288	18.378	+0,5	241.020	243.082	+0,9
T	Attività di famiglie e convivenze come datori ...	0	0		1	1	0,0	32	30	-6,3
U	Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	0	0		0	0		4	5	+25,0
Nc	Imprese non classificate	12	11	-8,3	141	90	-36,2	3.396	2.595	-23,6
	TOTALE	**35.528**	**35.492**	**-0,1**	**391.426**	**388.601**	**-0,7**	**5.097.617**	**5.052.350**	**-0,9**
	Natura giuridica									
	Società di capitale	7.584	7.845	+3,4	103.516	106.561	+2,9	1.387.061	1.430.454	+3,1
	Società di persone	7.269	7.082	-2,6	67.151	64.961	-3,3	680.636	657.263	-3,4
	Ditte individuali	19.757	19.663	-0,5	212.005	208.871	-1,5	2.900.390	2.844.102	-1,9
	Altre forme	918	902	-1,7	8.754	8.208	-6,2	129.530	120.531	-6,9

Fonte: Movimprese (Infocamere)
Elaborazione: Camera di commercio della Romagna - Forlì-Cesena e Rimini

In termini assoluti (totale imprese), il tessuto imprenditoriale provinciale si basa in prevalenza su agricoltura (16,7%), costruzioni (15,6%), commercio (20,9%) e manifattura (9,3%). Risulta evidente che il comparto agricolo e del commercio rappresentano la spina dorsale dell'economia provinciale, mentre le costruzioni mostrano una composizione particolarmente dinamica grazie alla forte presenza di imprenditori stranieri e giovanili.

Nel complesso, Forlì-Cesena mostra una presenza imprenditoriale femminile, giovanile e straniera generalmente inferiore rispetto al contesto regionale e nazionale. Questo scenario suggerisce spazi per politiche e iniziative mirate a favorire l'imprenditorialità in queste categorie specifiche, potenziando il contributo allo sviluppo economico locale.

La tabella successiva mostra la distribuzione delle imprese femminili, giovanili e straniere rispetto al totale delle imprese nelle diverse province emiliano-romagnole e in riferimento al totale regionale e nazionale (Italia):

- **Imprese Femminili**: La provincia di Forlì-Cesena (FC) mostra una quota di imprese femminili pari al 20,8%, leggermente inferiore alla media regionale (21,4%) e nazionale (22,7%). Le province con la maggiore presenza femminile sono Ferrara (23,6%) e Rimini (22,2%), mentre Reggio Emilia presenta il dato più basso (19,1%).

- **Imprese Giovanili**: Forlì-Cesena registra una percentuale relativamente bassa (6,9%) di imprese giovanili rispetto alla media regionale (7,6%) e soprattutto nazionale (8,8%). La provincia con maggiore rappresentatività giovanile in regione è Reggio Emilia (8,5%), mentre Ravenna e la Romagna nel suo complesso mostrano la

percentuale più bassa (7,0%).

- **Imprese Straniere**: Nel territorio di Forlì-Cesena, le imprese straniere rappresentano l'11,2%, un valore inferiore sia alla media regionale (13,9%) che a quella nazionale (11,5%), indicando una presenza meno marcata rispetto al contesto regionale. Reggio Emilia presenta la quota più elevata (17.6%), ben superiore alla media regionale e nazionale, evidenziando una notevole capacità di attrazione imprenditoriale verso i cittadini stranieri.

Imprese attive nelle province emiliano-romagnole. Anno 2023. % sul totale di provincia

	Femminili	Giovanili	Straniere	Totale imprese
BO	21.6	7.6	14.4	100.0
FC	20.8	6.9	11.2	100.0
FE	23.6	7.8	10.8	100.0
MO	21.8	7.8	14.0	100.0
PC	21.7	7.5	14.8	100.0
PR	21.5	7.2	13.2	100.0
RA	21.5	7.0	12.7	100.0
RE	19.1	8.5	17.6	100.0
RN	22.2	7.2	13.9	100.0
ROMAGNA	21.5	7.0	12.6	100.0
RER	21.4	7.6	13.9	100.0
IT	22.7	8.8	11.5	100.0

La struttura imprenditoriale della provincia di Forlì-Cesena mostra una significativa diversificazione tra le categorie di imprese (femminili, giovanili, straniere) in relazione ai vari settori economici:

- **Imprese Femminili:** sono concentrate principalmente nel settore del commercio (24,5%) e dell'agricoltura (16,1%), seguiti dalle attività di servizi (14%) e dalla ristorazione e alloggio (11,2%). La presenza nel settore manifatturiero (8,3%) e nelle attività immobiliari (6,3%) è comunque rilevante.

- **Imprese Giovanili:** mostrano una maggiore concentrazione nel commercio (25,7%) e nelle costruzioni (17,7%), con valori significativi anche nella ristorazione e alloggio (10,5%) e nell'agricoltura (8,8%). Questa struttura indica un interesse specifico dei giovani per attività legate al commercio e all'edilizia.

- **Imprese Straniere:** risultano fortemente concentrate nel settore delle costruzioni (38%) e nel commercio (22,8%), confermando una specializzazione evidente in questi ambiti. Anche il settore manifatturiero registra una presenza rilevante di imprenditori stranieri (10,5%), indicando una vocazione industriale importante per questa categoria di imprese.

Distribuzione delle imprese attive nella provincia di Forlì-Cesena. Anno 2023

	Femminili	Giovanili	Straniere	Totale imprese
Agricoltura, silvicoltura pesca	16.1	8.8	2.5	16.7
Altre attività di servizi	14.0	6.9	6.1	5.0
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale ...	0.0	0.0	0.0	0.0
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento	1.5	1.6	0.4	1.9
Attività dei servizi alloggio e ristorazione	11.2	10.5	8.2	7.6
Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro	0.0	0.0	0.0	0.0
Attività finanziarie e assicurative	2.3	3.2	0.5	2.3
Attività immobiliari	6.3	4.2	1.2	6.9
Attività manifatturiere	8.3	5.7	10.5	9.3
Attività professionali, scientifiche e tecniche	3.8	5.5	1.1	3.9
Commercio all'ingrosso e al dettaglio	24.5	25.7	22.8	20.9
Costruzioni	3.2	17.7	38.0	15.6
Estrazione di minerali da cave e miniere	0.0	0.0	0.0	0.0
Fornitura di acqua; reti fognarie	0.1	0.0	0.1	0.2
Fornitura di energia elettrica	0.2	0.0	0.1	0.5
Istruzione	0.5	0.3	0.2	0.4
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	3.8	5.0	3.1	2.9
Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	0.0	0.0	0.0	0.0
Sanità e assistenza sociale	1.4	0.2	0.4	0.7
Servizi di informazione e comunicazione	1.8	2.6	0.8	1.9
Trasporto e magazzinaggio	1.0	1.9	4.1	3.3
Imprese non classificate	0.1	0.1	0.1	0.0
Tot	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: elaborazione su dati Unioncamere

1.6 Il territorio

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

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

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

1.7 La popolazione

la regione Emilia-Romagna mostra dinamiche demografiche differenziate tra aree più urbanizzate e dinamiche (Bologna, Parma, Rimini) e aree con trend negativi (Ferrara, Ravenna, Forlì-Cesena). Queste tendenze evidenziano la necessità di politiche mirate per affrontare i problemi di spopolamento e favorire un equilibrio più sostenibile tra le diverse aree provinciali.

Al 1° gennaio 2024 la popolazione della Provincia di Forlì-Cesena è risultata pari a 393.065 abitanti, in leggera contrazione rispetto al 2020. Analizzando i dati dell'evoluzione della popolazione residente nella Regione Emilia-Romagna e nelle diverse Province dal 2011 al 2023, la popolazione residente nella Provincia di Forlì-Cesena è in contrazione (-1,32). Nell'area vasta romagnola l'unica provincia a crescere nel medio periodo è Rimini (+2,43).

Popolazione residente nelle province dell'Emilia-Romagna (2011, 2020 e 2024). Dati assoluti e variazioni percentuali

	2011	**2020**	**2024**	Var. 2020-2024	Var. 2011 - 2024
Bologna	998931	1018542	1018346	-0.02%	1.94%
Ferrara	359686	343165	339750	-1.00%	-5.54%
Forlì-Cesena	398332	394028	393065	-0.24%	-1.32%
Modena	705164	706468	706972	0.07%	0.26%
Parma	445283	453524	454537	0.22%	2.08%
Piacenza	291302	285701	285842	0.05%	-1.87%
Ravenna	394464	388438	387273	-0.30%	-1.82%
Reggio Emilia	534014	530352	529261	-0.21%	-0.89%
Rimini	332070	339648	340142	0.15%	2.43%

Elaborazioni su dati ISTAT

La dinamica complessiva della provincia di Forlì-Cesena evidenzia criticità legate allo spopolamento delle aree interne, che necessitano di politiche specifiche di contrasto al declino demografico. Alcuni comuni, tuttavia, soprattutto quelli vicini ai principali centri economici o turistici, presentano dinamiche positive, suggerendo possibili modelli di sviluppo locale sostenibile per contrastare il generale trend negativo.

Di seguito un commento dettagliato sui principali trend della popolazione nei comuni della provincia di Forlì-Cesena tra il 2011 e il 2024:

La provincia presenta una dinamica demografica prevalentemente negativa, caratterizzata da significative variazioni tra aree interne e centri urbani:

Trend Negativi Evidenti:

- **Premilcuore (-14,39%)**, **Modigliana (-10,64%)**, **Rocca San Casciano (-11,57%)**, **Verghereto (-11,77%)** e **Bagno di Romagna (-10,13%)** mostrano i cali più significativi tra il 2011 e il 2024, tipici delle aree più interne e montane, segnate da fenomeni di spopolamento e invecchiamento della popolazione.
- **Sarsina (-8,73%)** e **Dovadola (-6,80%)** evidenziano ulteriori fenomeni di depopolamento, seppur con intensità minore rispetto ai comuni appena citati.

Trend Moderatamente Negativi:

- Grandi centri urbani come **Cesena (-1,37%)** e **Forlì (-1,48%)** registrano lievi contrazioni della popolazione, segno di una difficoltà anche delle principali città nel trattenere e attrarre residenti.
- Alcuni comuni di media dimensione, come **Civitella di Romagna (-4,98%)**, **Predappio (-3,99%)** e **Santa Sofia (-3,89%)**, evidenziano riduzioni moderate, riflettendo la necessità di politiche di attrazione e sostegno.

Situazioni Stabili o in Leggera Crescita:

- **San Mauro Pascoli (+7,18%)**, comune dinamico e con un tessuto economico vivace, mostra il miglior andamento positivo della provincia.
- Comuni di media dimensione come **Longiano (+3,83%)**, **Gatteo (+3,04%)** e **Roncofreddo (+2,04%)** evidenziano una buona attrattività residenziale.
- Piccole riprese recenti (2020-2024) emergono a **Castrocaro Terme (+3,04%)**, **Galeata (+3,09%)** e **Predappio (+1,32%)**, comuni che, nonostante la contrazione complessiva sul lungo periodo, mostrano segnali incoraggianti di inversione della tendenza.

Popolazione residente nei Comuni della Provincia di Forlì-Cesena. Variazione tendenziale 2020-2024 e di medio periodo 2011-2024

	2011	2020	2024	Var 2011 - 2024	Var 2020-2024
Bagno di Romagna	6201	5650	5573	-10.13%	-1.36%
Bertinoro	11193	11041	11106	-0.78%	0.59%
Borghi	2814	2908	2886	2.56%	-0.76%
Castrocaro Terme e Terra del Sole	6661	6284	6475	-2.79%	3.04%
Cesena	97484	97120	96145	-1.37%	-1.00%
Cesenatico	25944	26045	25945	0.00%	-0.38%
Civitella di Romagna	3835	3711	3644	-4.98%	-1.81%
Dovadola	1690	1586	1575	-6.80%	-0.69%
Forlì	118968	117494	117210	-1.48%	-0.24%
Forlimpopoli	13124	13182	13105	-0.14%	-0.58%
Galeata	2554	2424	2499	-2.15%	3.09%
Gambettola	10645	10729	10828	1.72%	0.92%
Gatteo	9107	9296	9384	3.04%	0.95%
Longiano	7005	7235	7273	3.83%	0.53%
Meldola	10245	9977	9969	-2.69%	-0.08%
Mercato Saraceno	7076	6844	6844	-3.28%	0.00%
Modigliana	4801	4377	4290	-10.64%	-1.99%
Montiano	1714	1725	1688	-1.52%	-2.14%
Portico e San Benedetto	782	747	757	-3.20%	1.34%
Predappio	6570	6226	6308	-3.99%	1.32%
Premilcuore	806	721	690	-14.39%	-4.30%
Rocca San Casciano	2013	1768	1780	-11.57%	0.68%
Roncofreddo	3385	3417	3454	2.04%	1.08%
San Mauro Pascoli	11463	12174	12286	7.18%	0.92%
Santa Sofia	4190	4061	4027	-3.89%	-0.84%
Sarsina	3665	3332	3345	-8.73%	0.39%
Savignano sul Rubicone	17823	17908	17954	0.74%	0.26%
Sogliano al Rubicone	3325	3141	3166	-4.78%	0.80%

	2011	2020	2024	Var 2011 - 2024	Var 2020- 2024
Bagno di Romagna	6201	5650	5573	-10.13%	-1.36%
Bertinoro	11193	11041	11106	-0.78%	0.59%
Borghi	2814	2908	2886	2.56%	-0.76%
Castrocaro Terme e Terra del Sole	6661	6284	6475	-2.79%	3.04%
Cesena	97484	97120	96145	-1.37%	-1.00%
Cesenatico	25944	26045	25945	0.00%	-0.38%
Civitella di Romagna	3835	3711	3644	-4.98%	-1.81%
Dovadola	1690	1586	1575	-6.80%	-0.69%
Forlì	118968	117494	117210	-1.48%	-0.24%
Forlimpopoli	13124	13182	13105	-0.14%	-0.58%
Galeata	2554	2424	2499	-2.15%	3.09%
Gambettola	10645	10729	10828	1.72%	0.92%
Gatteo	9107	9296	9384	3.04%	0.95%
Longiano	7005	7235	7273	3.83%	0.53%
Meldola	10245	9977	9969	-2.69%	-0.08%
Mercato Saraceno	7076	6844	6844	-3.28%	0.00%
Modigliana	4801	4377	4290	-10.64%	-1.99%
Montiano	1714	1725	1688	-1.52%	-2.14%
Portico e San Benedetto	782	747	757	-3.20%	1.34%
Predappio	6570	6226	6308	-3.99%	1.32%
Premilcuore	806	721	690	-14.39%	-4.30%
Tredozio	1278	1142	1120	-12.36%	-1.93%
Verghereto	1971	1763	1739	-11.77%	-1.36%

Elaborazioni Antares su dati ISTAT

La densità demografica, relativa all'intera Provincia, è pari a 165 abitanti per km quadrato. Il comprensorio cesenate è quello più densamente popolato: 186 abitanti per km quadrato, a fronte dei 147 di quello forlivese. Nel comprensorio cesenate risiede il 53% degli abitanti del territorio provinciale, il 47% risiede invece nel comprensorio forlivese. Le famiglie residenti in Provincia al 1/1/2023 sono 174.761[7].

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

La struttura demografica di Forlì-Cesena conferma la necessità di affrontare politiche mirate all'invecchiamento della popolazione, soprattutto nelle aree periferiche e intermedie, dove il peso della popolazione anziana è più evidente e l'indice di dipendenza totale è particolarmente alto. Questi dati impongono riflessioni sulla sostenibilità dei servizi socio-sanitari, la necessità di politiche di attrazione per famiglie e giovani, e interventi mirati per bilanciare il carico demografico sulla popolazione attiva.

Struttura demografica per tipi di comune in provincia. 2024

	Popolazione 0-14 anni	Popolazione 15-64 anni	Popolazione 65 anni e oltre	indice di vecchiaia	indice di dipendenza totale
Comuni Polo	25046	133020	55289	220.75	60.39
Comuni Cintura	15281	76735	27522	180.11	55.78
Comuni Intermedio	5658	29279	12449	220.02	61.84
Comuni Periferici	1399	7582	3805	271.98	68.64
Forlì-Cesena	47384	246616	99065	209.07	59.38
Emilia	406045	2112639	816024	200.97	57.85
Romagna	132821	705003	282656	212.81	58.93

Si evince il fenomeno di invecchiamento della popolazione nella provincia di Forlì-Cesena, con significative differenze fra le diverse tipologie di aree:

- **Indice di Vecchiaia**:
  Tutte le aree mostrano valori molto alti, con i comuni **Periferici delle aree interne** che raggiunge il valore più elevato (271,98), segno di una forte prevalenza degli anziani rispetto ai giovani. Seguono le aree Polo (220,75) e Intermedia (220,02), anch'esse con valori molto alti, confermando l'invecchiamento più marcato nelle zone meno urbanizzate. La provincia nel suo complesso (209,07) presenta un indice di vecchiaia leggermente superiore a quello medio dell'Emilia (200,97), ma inferiore alla Romagna nel suo insieme (212,81).

- **Indice di Dipendenza Totale**:
  L'indice di dipendenza totale indica il rapporto tra la popolazione non attiva (giovani 0-14 anni e anziani oltre 65 anni) e la popolazione attiva (15-64 anni). L'area periferica ha il valore più alto (68,64), riflettendo un forte carico sociale ed economico sulla popolazione attiva dovuto alla presenza consistente di anziani. L'area Cintura, invece, mostra un indice minore (55,78), indicando una migliore sostenibilità economico-sociale. A livello provinciale, Forlì-Cesena presenta un indice (59,38) che indica una pressione moderata ma rilevante sulla popolazione attiva, simile ai valori medi regionali di Emilia (57,85) e Romagna (58,93).

1.8 La dinamica demografica tra poli urbani e aree interne

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

Popolazione 2024 per ambito funzionale

	2020	2024	Var. 2020-2024	2024%
Collina	58862	59043	0.31%	15.02%
Montagna	12942	12786	-1.21%	3.25%
Pianura	322224	321236	-0.31%	81.73%

Elaborazioni Antares su dati ISTAT

La tradizionale ripartizione per ambiti altimetrici tradisce l'aspetto oggi cruciale per comprendere la maggiore o minore vulnerabilità degli ambiti territoriali. Se si introduce la ripartizione funzionale della metodologia delle Aree Interne[8] la lettura dell'andamento demografico consegna una prevalente concentrazione demografica nei comuni con caratteristiche di poli urbani o di cintura, ma anche una inequivocabile crisi demografica dei comuni periferici della provincia che dal 2011 hanno perduto l'8% dei residenti.

Variazione Popolazione per ambito funzionale nel lungo periodo

	2011	2024	var. 2011-2024
Comuni Polo	216452	213355	-1.43%
Comuni Cintura	118263	119538	1.08%
Comuni Intermedio	49667	47386	-4.59%
Comuni Periferici	13950	12786	-8.34%

Elaborazioni Antares su dati SNAI e ISTAT

[8]Il programma della Strategia Nazionale delle Aree Interne (SNAI) è attivo dal 2014 e parte da una metodologia di classificazione dei comuni sulla base della minore o maggiore distanza da servizi educativi e logistici. Qui per un riepilogo dei criteri metodologici:
https://www.agenziacoesione.gov.it/strategia-nazionale-aree-interne/open-aree-interne/

1.9 La popolazione straniera

Dinamica della popolazione straniera nei comuni della provincia di Forlì-Cesena tra il 2020 e il 2024 indica questi principali trend:

- **Aumenti Significativi:**
  - **Rocca San Casciano** registra la crescita più alta (+54,55%), con un forte incremento percentuale, indicando una possibile attrattività recente per cittadini stranieri.
  - **Portico e San Benedetto (+30,83%)**, **Tredozio (+22,54%)**, **Castrocaro Terme e Terra del Sole (+21,19%)**, e **Sarsina (+19,74%)** mostrano anch'essi forti aumenti, riflettendo dinamiche di popolamento straniero anche in piccoli comuni dell'entroterra provinciale.
  - **Dovadola (+18,46%)**, **Predappio (+10,54%)** e **Galeata (+8,56%)** indicano una buona capacità attrattiva verso residenti stranieri, soprattutto in comuni di medie dimensioni.

- **Stabilità o leggera crescita:**
  - **Forlì (+2,50%)** presenta una moderata crescita, che però indica una stabilità sostanziale nella popolazione straniera.
  - **Borghi (+1,99%)** e **Mercato Saraceno (+0,92%)** mostrano dinamiche di sostanziale stabilità.

- **Contrazioni significative:**
  - **Premilcuore (-11,76%)**, **Verghereto (-10,14%)**, **Civitella di Romagna (-10,40%)**, **Forlimpopoli (-9,94%)** e **Montiano (-9,87%)** evidenziano le maggiori riduzioni della popolazione straniera. Questi dati riflettono una difficoltà di integrazione o mantenimento della presenza straniera in alcuni territori più interni.
  - **Cesenatico (-2,15%)** e **Cesena (-2,18%)**, centri urbani più importanti e dinamici, mostrano comunque leggere contrazioni della presenza straniera, suggerendo possibili problematiche socio-economiche locali o effetti post-pandemici.

Popolazione straniera residente e variazioni

	2020	2024	var. 2020-2024
Bagno di Romagna	357	357	0.00%
Bertinoro	817	823	0.73%
Borghi	251	256	1.99%
Castrocaro Terme e Terra del Sole	623	755	21.19%
Cesena	9776	9563	-2.18%
Cesenatico	2231	2183	-2.15%
Civitella di Romagna	596	534	-10.40%
Dovadola	195	231	18.46%
Forlì	15032	15408	2.50%
Forlimpopoli	1308	1178	-9.94%
Galeata	479	520	8.56%
Gambettola	1604	1581	-1.43%
Gatteo	1061	970	-8.58%
Longiano	550	541	-1.64%
Meldola	1342	1235	-7.97%
Mercato Saraceno	758	765	0.92%
Modigliana	385	412	7.01%
Montiano	152	137	-9.87%
Portico e San Benedetto	120	157	30.83%
Predappio	702	776	10.54%
Premilcuore	102	90	-11.76%
Rocca San Casciano	99	153	54.55%
Roncofreddo	375	360	-4.00%
San Mauro Pascoli	1560	1540	-1.28%
Santa Sofia	519	517	-0.39%
Sarsina	309	370	19.74%
Savignano sul Rubicone	3082	2798	-9.21%
Sogliano al Rubicone	276	263	-4.71%
Tredozio	71	87	22.54%
Verghereto	138	124	-10.14%

Elaborazioni Antares su dati Emilia-Romagna

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

La popolazione in età scolastica (istruzione secondaria superiore, 15-19 anni) è il 5% della popolazione complessiva. Si concentra prevalentemente nei poli urbani (54%). Nei poli questa coorte di età rappresenta in totale il 2.58% dell'intera popolazione provinciale. Nei comuni periferici risiede appena il 3% della coorte di età tra 15 e 19 anni.

Popolazione 15-19 anni in provincia per ripartizione funzionale dei comuni

	2020	**2024**	% sul totale popolazione 15-19
Comuni Polo	9774	10361	53.96%
Comuni Cintura	5688	6016	31.33%
Comuni Intermedio	2179	2240	11.67%
Comuni Periferici	511	585	3.05%

Popolazione 15-19 anni in provincia per ripartizione funzionale dei comuni e percentuale popolazione straniera 15-19 anni

	pop 15-19 anni	**Pop Stran 15-19 anni - 2024**	**Pop stranieri 15-19 - 2020**	**% stranieri 15-19 anni - 2024**	**var stranieri 15-19 anni 2020-2024**
Comuni Polo	10361	1279	1060	12.34%	20.66%
Comuni Cintura	6016	618	593	10.27%	4.22%
Comuni Intermedio	2240	260	219	11.61%	18.72%
Comuni Periferici	585	51	41	8.72%	24.39%

La componente straniera giovanile cresce fortemente in tutte le tipologie di comuni, con il picco più alto proprio nei **Comuni Periferici (+24,39%)**, nonostante essi presentino il valore assoluto più basso (51 giovani stranieri nel 2024). Nei **Comuni Polo**, dove risiede la maggior parte dei giovani stranieri (1279 nel 2024), la crescita è significativa (+20,66%). Questi comuni concentrano la più alta percentuale di giovani stranieri (12,34% sul totale dei giovani della stessa fascia di età), evidenziando un'elevata capacità di integrazione e attrazione. I **Comuni Intermedi** registrano una crescita importante (+18,72%), con una percentuale di giovani stranieri pari all'11,61%. Nei **Comuni di Cintura**, la crescita è più contenuta (+4,22%), sebbene i giovani stranieri rappresentino comunque una quota rilevante (10,27%).

Nell'anno scolastico 2023-2024 risultano iscritti complessivamente 20.528 studenti al ciclo di istruzione secondaria superiore e 4.551 studenti alle prime classi delle scuole superiori di Forlì-Cesena.

Nella tabella successiva sono riportati i dati delle iscrizioni complessive per ambito territoriale e indirizzo di studio nell'anno 2023/2024 riportando la variazione rispetto all'anno 2019/2020.

Anno scolastico 2023-2024. Iscrizioni per tipo di scuola secondaria. Scuola Sec. di II grado per tipologia di indirizzi: licei, professionali, tecnici e per anno di iscrizione (classi e alunni)

Comune	Istituti	Alunni totali	Classi totali	Var. alunni 19/20 - 23/24	Var. Classi 19/20 - 23/24
Bagno di Romagna		113	5	-3%	-17%
	LICEO SCIENTIFICO	113	5	-3%	-17%
Cesena		9159	376	9%	5%
	LICEO CLASSICO	342	14	4%	-7%
	LICEO LINGUISTICO	850	36	-16%	-16%
	LICEO SCIENTIFICO	1714	69	6%	3%
	LICEO DELLE SCIENZE UMANE	1164	45	22%	15%
	IST PROF INDUSTRIA E ARTIGIANATO	622	27	28%	13%
	IST PROF PER I SERVIZI COMMERCIALI				
	IST PROF PER I SERVIZI SOCIOSANITARI				
	IST PROF PER I SERVIZI CULTURALI				
	IST PROF PER I SERVIZI SOCIALI (COMMERCIALI E SOCIO-SANITARI) a	1427	61	22%	20%
	ISTITUTO TECNICO AGRARIO	1163	47	13%	2%
	ISTITUTO TECNICO COMMERCIALE	713	29	-25%	-26%
	ISTITUTO TECNICO INDUSTRIALE	1003	41	12%	21%
	ISTITUTO TECNICO TURISTICO as 23/24	161	7		
Cesenatico		1017	45	8%	5%
	LICEO SCIENTIFICO	277	13	7%	8%
	LICEO DELLE SCIENZE UMANE	331	13	23%	8%
	ISTITUTO TECNICO COMMERCIALE	296	14	-28%	-26%
	ISTITUTO TECNICO TURISTICO as 23/24	113	5		
Forlì		8030	333	12%	10%
	LICEO CLASSICO*	177	9	-17%	-10%
	LICEO LINGUISTICO* (in classico)	383	16	-20%	-20%
	LICEO SCIENTIFICO	1448	57	4%	6%
	LICEO DELLE SCIENZE UMANE* (in classico)	609	27	7%	8%
	LICEO ARTISTICO	852	35	76%	35%
	LICEO MUSICALE (in Liceo artistico as 2023/24)				
	IST PROF AGRICOLTURA				
	IST PROF PER I SERVIZI COMMERCIALI				
	IST PROF PER I SERVIZI SOCIOSANITARI				
	IST PROF PER I SERVIZI SOCIALI (COMMERCIALI E SOCIO-SANITARI) a	784	32	21%	14%
	ISTITUTO TECNICO AERONAUTICO	788	34	32%	42%
	ISTITUTO TECNICO COMMERCIALE	839	34	2%	-3%
	ISTITUTO TECNICO INDUSTRIALE	1086	45	-2%	0%
	ISTITUTO TECNICO PER ATTIVITA' SOCIALI	890	36	20%	20%
	ISTITUTO TECNICO TURISTICO as 23/24	174	8		
Forlimpopoli		984	50	0%	11%
	LICEO DELLE SCIENZE UMANE	200	11	67%	83%
	IST PROF PER I SERVIZI ALBERGHIERI E RISTORAZIONE	784	39	-9%	0%
Galeata		136	5	48%	0%
	IST PROF INDUSTRIA E ARTIGIANATO	136	5	48%	0%
Sarsina		72	4		
	ISTITUTO TECNICO INDUSTRIALE	72	4		
Savignano sul Rubicone		1017	45	-3%	2%
	LICEO SCIENTIFICO	431	19	22%	19%
	IST PROF INDUSTRIA E ARTIGIANATO	254	12	-21%	-8%
	ISTITUTO TECNICO INDUSTRIALE	332	14	-10%	-7%
TOTALE		20528	863	9%	7%

Fonte: elaborazione su dati Ufficio scolastico regionale

1.11 Le strade provinciali

Le strade provinciali nella provincia di Forlì-Cesena rappresentano una rete viaria di circa 816 Km. Nella tabella di seguito sono riportate con la loro denominazione, con l'area di pertinenza e con indicazione della lunghezza chilometrica.

Numero	Denominazione	Lunghezza (km)	Lunghezza su totale rete provinciale
SP11	Sogliano	32.542	3.99%
SP43	Alfero	27.712	3.40%
SP135	Tavolicci	20.868	2.56%
SP75	Monteleone	20.442	2.51%
SP47	Predappio Rocca San Casciano	20.325	2.49%
SP129	Modigliana Rocca San Casciano	18.803	2.30%
SP9	Cesena Sogliano	18.682	2.29%
SP20	Tramazzo Marzeno	16.094	1.97%
SP26	Carnaio	15.616	1.91%
SP76	Civorio	15.556	1.91%
SP68	Voltre	15.049	1.84%
SP86	Tramazzo	14.682	1.80%
SP53	Mercato Linaro	14.541	1.78%
SP29	Borello Ranchio	14.359	1.76%
SP78	San Matteo	13.484	1.65%
SP70	Ruffio	13.411	1.64%
SP22	Busca	12.977	1.59%
SP21	Trebbio	12.885	1.58%
SP88	Alto Uso	12.534	1.54%
SP65	Cesena Bertinoro	12.027	1.47%
SP25	Valbura	11.754	1.44%
SP85	Fondovalle Rubicone	11.667	1.43%
SP30	Sogliano Siepi	11.389	1.40%
SP13	Uso	11.349	1.39%
SP40	Badia Santa Paola	11.133	1.36%
SP142	Mandrioli	10.826	1.33%
SP128	Tezzo	10.696	1.31%
SP1	Villafranca	10.547	1.29%
SP104	Dovadola Montecolombo	10.478	1.28%
SP23	Centoforche	10.324	1.27%
SP126	Predappio Rocca delle Caminate Meldola	10.048	1.23%
SP33	Gatteo	10.043	1.23%
SP127	Civorio Spinello	9.776	1.20%
SP54	Baccanello	8.821	1.08%
SP112	Isola Biserno Ridracoli	8.716	1.07%
SP134	Via Piana	8.661	1.06%
SP74	Cesena Sorrivoli	8.633	1.06%
SP140	Diegaro Sant'Egidio	8.487	1.04%

SP55	San Benedetto Marradi	8.127	1.00%
SP116	Tessello	8.118	0.99%
SP71	Malmissole	8.087	0.99%
SP125	Grisignano Rocca delle Caminate	7.953	0.97%
SP81	Trebbio San Savino	7.873	0.96%
SP101	San Demetrio	7.766	0.95%
SP123	Ponte Pietra Sala	7.677	0.94%
SP52	Villafranca San Giorgio	7.673	0.94%
SP83	Polenta	7.647	0.94%
SP38	Balze	7.571	0.93%
SP93	La Radice	7.162	0.88%
SP103	Rivarossa Medrina	6.806	0.83%
SP5	Santa Croce	6.693	0.82%
SP77	Spinello	6.687	0.82%
SP37	Forlimpopoli Para	6.529	0.80%
SP51	Diegaro San Vittore	6.448	0.79%
SP108	Rigossa	6.163	0.76%
SP19	Marradese	6.048	0.74%
SP139	Montepetra	6.047	0.74%
SP113	Selvapiana	6.008	0.74%
SP96	Spinello Passo del Carnaio	5.808	0.71%
SP27	Villagrappa	5.736	0.70%
SP24	Forche	5.667	0.69%
SP46	Martorano	5.531	0.68%
SP106	Sant'Andrea	5.385	0.66%
SP33ter	Prolungamento Gatteo	5.345	0.66%
SP102	Giaggiolo Pian di Spino	5.309	0.65%
SP8	Cesenatico	5.236	0.64%
SP66	Casale	5.172	0.63%
SP56	Vecchiazzano	4.921	0.60%
SP94	Castagno	4.831	0.59%
SP72	Monda	4.768	0.58%
SP115	Montiano	4.727	0.58%
SP12	Barbotto	4.682	0.57%
SP60	Forlimpopoli Carpinello	4.559	0.56%
SP39	Cellaimo	4.345	0.53%
SP7	Cervese	4.312	0.53%
SP63	Montilgallo	4.182	0.51%
SP97	Staggi	4.122	0.51%
SP99	Meldola Fratta	4.025	0.49%
SP98	Canale di Bonifica	3.778	0.46%
SP117	Musano	3.696	0.45%
SP67	Pratieghi	3.606	0.44%
SP62	Gambettola	3.602	0.44%
SP90	Cesena Gambettola	3.198	0.39%
SP122	Monteleone Montenovo	3.165	0.39%
SP34	Tredozio Lutirano	3.094	0.38%
SP37bis	Diramazione Fratta	3.083	0.38%

SP 11 bis	Cornacchiara	2.891	0.35%
SP60bis	Prolungamento Forlimpopoli Carpinello	2.786	0.34%
SP27bis	Braldo	2.769	0.34%
SP92	Rio Salto	2.674	0.33%
SP61	Fondi	2.564	0.31%
SP54ter		2.548	0.31%
SP124	Dell'Eremo	1.932	0.24%
SP100	Maestrina	1.467	0.18%
SP54bis	Diramazione Baccanello	1.114	0.14%
SP4	del Bidente	63.95	0.01%
SP3	del Rabbi	48.55	0.01%
SP138	Savio	43.66	0.01%
SP48	Teodorano	17.58	0.00%
SP137	Tiberina	16.65	0.00%
SP2	di Cervia	10.61	0.00%
SP 13 bis	Prolungamento Uso	9.5	0.00%
SP10	Cagnona	8.6	0.00%
SP130	Casteldelci	8.46	0.00%
SP79	Rio Petra	6.44	0.00%
SP57	Castrocaro San Lorenzo	5.1	0.00%
SP95	Ranchio Civorio	4.98	0.00%
SP28	Fanante	4.51	0.00%
SP38bis	Balze Capanne	0.867	0.00%
SP 54 quater	Fanante	0.293	0.00%
SP89	San Mauro Castellabate		0.00%

1.12 Il Piano Territoriale di Area Vasta[9]

La Legge 24/2017 inquadra il Piano Territoriale di Area Vasta come uno strumento che ha «funzione di pianificazione strategica d'area vasta e di coordinamento delle scelte urbanistiche strutturali dei Comuni e loro Unioni che incidano su interessi pubblici che esulano dalla scala locale».

In particolare, secondo la Legge, il PTAV:
a) definiscono gli indirizzi strategici di assetto e cura del territorio e dell'ambiente, in coerenza con gli obiettivi strategici regionali stabiliti dal PTR;
b) possono stabilire l'assegnazione ai Comuni di quote differenziate di capacità edificatoria ammissibile, secondo quanto previsto dall'articolo 6, comma 4, tenendo conto della sostenibilità ambientale e territoriale degli insediamenti;
c) disciplinano gli insediamenti di rilievo sovracomunale di cui all'articolo 41, comma 6, lettera d);
d) possono individuare ambiti di fattibilità delle opere e infrastrutture di rilievo sovracomunale, ai sensi dell'articolo 41, comma 7;
e) possono individuare i servizi ecosistemici ed ambientali forniti dai sistemi ambientali presenti nell'ambito territoriale di propria competenza.

La natura del PTAV è dunque quella di un piano strategico, e, dal punto di vista della forma, di uno strumento dal carattere necessariamente ideogrammatico (art. 41, comma 4). Il suo centro sono le politiche "di sistema", cioè quelle che superano i confini comunali o delle unioni dei comuni e che richiedono, per la loro attuazione ed effettiva efficacia, una base di condivisione e coordinamento più ampia.

Gli obiettivi e gli indirizzi strategici del PTAV si rivolgono ad un pubblico ampio nell'intero territorio provinciale:
1) in primo luogo, a tutti i decisori pubblici, agli amministratori della Provincia, delle Unioni, dei Comuni e degli altri Enti che hanno compiti di organizzazione e gestione di reti e servizi in ambito territoriale. A tutti questi soggetti il PTAV si rivolge esprimendo indirizzi per le politiche pubbliche;
2) in secondo luogo, a tutti gli attuatori privati e ai soggetti del mondo economico in genere, a cui il PTAV rivolge linee guida e indicazioni strategiche sulle trasformazioni territoriali secondo una visione condivisa, interconnessa e a lungo termine;
3) infine, ma non da ultimo per importanza, a tutti i cittadini e a tutte le associazioni e i soggetti del terzo settore attivi nel territorio provinciale, che sono chiamati a conoscere e condividere la visione al futuro, e a cui il PTAV si rivolge come supporto conoscitivo e come base per federare interessi e azioni rivolte allo sviluppo sostenibile.

Lo scenario in cui si colloca l'elaborazione del Piano Territoriale di Area Vasta della Provincia di Forlì-Cesena è definito da un insieme rilevante di mutamenti di contesto istituzionale, normativo, socio-economico e ambientale.

[9] Questo paragrafo si basa sull'introduzione del documento degli indirizzi strategici elaborato dall'Università di Bologna (versione 17 settembre 2023).

Dal punto di vista istituzionale la Legge 56/2014, seguita dalla Legge regionale 13/2015, ha ridefinito il sistema di governo locale e in particolare il ruolo degli Enti di area vasta, con un processo di "riforma incompleta", che se da un lato ha confermato alle Province l'attribuzione di molte delle funzioni a loro storicamente assegnate, dall'altro le ha depotenziate sia nel ruolo politico, trasformandole in enti di secondo livello, che in termini funzionali e di effettiva capacità amministrativa.

Dal punto di vista normativo, l'entrata in vigore della Legge regionale 24/2017 Disciplina regionale sulla tutela e l'uso del territorio ha modificato in profondità il sistema di pianificazione, aprendo la sfida di realizzare e applicare strumenti di nuova concezione rispetto ai precedenti PTCP, con una impostazione prevalentemente strategica che, nel caso delle Province, appare coerente con la funzione di supporto e coordinamento fra Comuni nella dimensione dell'area vasta.

Sotto il profilo socio-economico e ambientale, sono almeno quattro gli eventi recenti che ci pongono di fronte all'evidenza di un contesto mutato con il quale è necessario confrontarsi:
- la pandemia di covid-19, con il lockdown e le restrizioni imposti nel 2020 e 2021, ha evidenziato da un lato la fragilità del nostro modo di abitare il territorio e gestire le relazioni, facendo emergere nuove domande di spazi e inediti comportamenti di "isolamento sociale"; dall'altro ha permesso di apprezzare gli effetti di un repentino abbassamento dei livelli di inquinanti e del riappropriarsi di spazi da parte della natura, rivelando di fatto che l'integrazione armonica della vita umana con la natura è possibile;
- lo scoppio di una guerra europea, con l'invasione dell'Ucraina da parte della Russia nel febbraio 2022, ha messo drammaticamente in evidenza l'interdipendenza che lega il nostro territorio ad un sistema di relazioni ben più vasto, sia dal punto di vista delle dinamiche politiche e sociali che sotto il profilo della disponibilità di risorse e del condizionamento reciproco che determina le possibilità di approvvigionamento e i costi delle materie prime;
- l'alluvione che ha interessato nel maggio 2023 l'intero territorio della Romagna ha messo in evidenza fragilità profonde e la necessità di confrontarsi con la dimensione del rischio in modo stabile, ponendo la cultura della cura e della manutenzione alla base di una governance territoriale in cui la dimensione dell'area vasta assume nuovi significati, anche operativi;
- il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza Italia Domani, approvato nel mese di luglio 2021 per fare fronte alle molteplici sfide della "ricostruzione" post-pandemia, che, offrendo una disponibilità inedita di risorse economiche da spendere in un tempo molto breve, costituisce una sfida di carattere organizzativo e attuativo per le amministrazioni pubbliche, ma al tempo stesso, intrecciando tutti i temi sopra citati, pone anche in modo forte l'esigenza di sviluppare capacità strategica nella gestione delle risorse in un contesto di progressivo e continuo "adattamento" di obiettivi e priorità.

I quattro eventi recenti qui richiamati disegnano nel complesso un contesto caratterizzato dall'intreccio di diverse "crisi" e da una continua transizione.
La pianificazione del territorio è chiamata a confrontarsi con questa condizione di incertezza e fragilità assumendo la prospettiva della *preparedness.*
Secondo le linee guida emanate dall'Organizzazione Mondiale della Sanità in tema di minacce per la salute e pandemie, la *preparedness* è la capacità di anticipare e di reagire

tempestivamente a crisi ed emergenze grazie a tecniche quali la pianificazione basata su scenari, sistemi di allerta precoce e vigilanza, dispositivi sentinella e scorte di forniture.
Il tema dell' "essere preparati" interessa anche altri ambiti, come le emergenze ambientali, le cui conseguenze spesso non possono essere del tutto evitate ma soltanto mitigate. Un punto centrale, da questa prospettiva, è prepararsi ad agire su futuri indeterminati, sollecitando prospettive per ripensare i problemi prima ancora che per risolverli. In questo senso le politiche di governo del territorio devono assumere la prospettiva aperta e adattiva del *problem setting* più che quella deterministica del *problem solving*.

2. Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione

2.1) Valore pubblico

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

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

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

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

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

Per definire il perimetro di azione della Provincia di Forlì-Cesena si riporta la Tabella riassuntiva degli obiettivi definiti nella **Nota di aggiornamento al Documento unico di programmazione (DUP) 2025-2027, approvata con Deliberazione CP n. 41 del 23/12/2024**, classificati per linee programmatiche di mandato, da cui discendono le attività previste nel Piano dettagliato degli obiettivi (PDO), riportato nella presente sottosezione al paragrafo 2.2.1 ed esplicitato nell'**allegato A1 al PIAO**.

Schema riepilogativo degli obiettivi classificati per Linee Programmatiche di Mandato

LINEA PROGRAMMATICA		OBIETTIVO STRATEGICO		Obiettivo Agenda 2030	Missione PNRR	OBIETTIVO OPERATIVO	
LINEA PROGRAMMATICA 1	Sinergia e cooperazione tra Enti *(Progettare la nuova provincia)*	21_OBSTR_01_02_01	Progettare e costruire la nuova Provincia	16, 17		21_OBOPE_01_02_01_01	Modernizzazione ed efficientamento della macchina amministrativa anche attraverso nuove modalità di gestione dei servizi
						21_OBOPE_01_02_01_02	Aggiornamento delle competenze professionali
						21_OBOPE_01_02_01_03	La sfida del riordino istituzionale a livello locale, per uno sviluppo strategico partecipato dell'area vasta Romagna
		21_OBSTR_01_03_01	Ottimizzazione delle risorse finanziarie	16		21_OBOPE_01_03_01_01	Gestione oculata delle risorse finanziarie e delle partecipazioni societarie
		21_OBSTR_01_05_01	Valorizzazione del patrimonio edilizio	11	MISSIONE 2: Rivoluzione verde e transizione ecologica M2C3: Efficienza energetica e riqualificazione degli edifici	21_OBOPE_01_05_01_01	Gestione efficace del patrimonio immobiliare e misure per la sua valorizzazione
		21_OBSTR_01_11_01	Promuovere la legalità e la trasparenza	16		21_OBOPE_01_11_01_01	Consolidare gli strumenti a tutela della legalità e della trasparenza
		21_OBSTR_01_01_01	Promuovere le pari opportunità di genere	5		21_OBOPE_01_01_01_01	Interventi per la promozione della trasversalità delle politiche di pari opportunità
LINEA PROGRAMMATICA 2	Strade *(Viabilità e infrastrutture di comunità)*	21_OBSTR_10_05_01	La sicurezza nella mobilità delle infrastrutture viarie	9		21_OBOPE_10_05_01_01	Attuazione del programma finanziato dal DM 225/2021 per la messa in sicurezza di ponti e viadotti
						21_OBOPE_10_05_01_02	Potenziamento delle modalità organizzative per la gestione integrata delle funzioni relative alla manutenzione stradale (SGS)
						21_OBOPE_10_05_01_03	Sviluppo della viabilità alternativa alla via Emilia
		21_OBSTR_10_04_01	Sostegno del trasporto pubblico locale e del trasporto privato			21_OBOPE_10_04_01_01	Sviluppo del sistema trasportistico e semplificazione delle attività amministrative in materia di Trasporto Privato
		21_OBSTR_09_02_01	Interventi della Polizia Provinciale per il presidio e la sicurezza del territorio	9, 11		21_OBOPE_09_02_01_01	Potenziamento della vigilanza e dei controlli per la sicurezza della viabilità e del territorio agro-silvo-pastorale
LINEA PROGRAMMATICA 3	Scuole *(Sistema scolastico adeguato che guarda al futuro)*	21_OBSTR_01_05_02	Fruibilità, funzionalità ed adeguatezza degli edifici scolastici	4, 11	MISSIONE 2: Rivoluzione verde e transizione ecologica M2C3: Efficienza energetica e riqualificazione degli edifici MISSIONE 4: Istruzione e ricerca M4C1: Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle università	21_OBOPE_01_05_02_01	Realizzazione di nuove soluzioni logistiche idonee per soddisfare il fabbisogno di spazi degli istituti scolastici
						21_OBOPE_01_05_02_02	Riqualificazione degli edifici mediante interventi combinati di ristrutturazione e adeguamento ed efficientamento energetico
						21_OBOPE_01_05_02_03	Mantenimento della funzionalità dei fabbricati mediante gestione e manutenzione
		21_OBSTR_04_01_01	Programmazione della rete scolastica e dell'offerta educativa	4	MISSIONE 4: Istruzione e ricerca M4C1: Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle università	21_OBOPE_04_01_01_01	Supportare la qualificazione e il miglioramento del sistema integrato dei servizi educativi per l'infanzia
		21_OBSTR_04_02_01	Programmazione della rete scolastica e dell'offerta educativa			21_OBOPE_04_02_01_01	Garantire il governo e la qualificazione del sistema provinciale di istruzione secondaria di secondo grado, valorizzando il ruolo della comunità territoriale
						21_OBOPE_04_02_01_02	Favorire il diritto allo studio, l'accesso e la frequenza scolastica, attraverso la messa in atto di interventi di diversa tipologia
		21_OBSTR_12_02_01	Programmazione della rete scolastica e dell'offerta educativa			21_OBOPE_12_02_01_01	Supportare l'integrazione scolastica dei portatori di handicap
LINEA PROGRAMMATICA 4	Sviluppo sostenibile del territorio *(Crescita armonica del territorio)*	21_OBSTR_08_01_01	Promuovere efficacemente lo sviluppo coerente, competitivo e sostenibile del territorio	11		21_OBOPE_08_01_01_01	Predisporre l'attuazione della nuova disciplina urbanistica regionale e l'elaborazione del nuovo PTAV
						21_OBOPE_08_01_01_02	Supporto alla formazione dei PUG comunali e promozione di forme di collaborazione nell'elaborazione e gestione di strumenti urbanistici intercomunali
						21_OBOPE_08_01_01_03	Elaborazione della Variante Generale al Piano Infraregionale delle Attività Estrattive P.I.A.E.

2.1.1) Linee programmatiche di mandato 2021-2025

Linea programmatica	Descrizione
1 - SINERGIA E COOPERAZIONE TRA ENTI (Progettare la nuova provincia)	Il ridisegno dell'assetto del governo locale compete in primo luogo allo Stato, ma anche le Regioni sono chiamate a svolgere un ruolo tutt'altro che secondario. La riforma del Testo Unico degli Enti Locali (TUEL), attesa ormai da anni, si è fermata a seguito della fine anticipata della legislatura. La Regione Emilia-Romagna contestualmente sta immaginando una ridefinizione delle funzioni che porterà ad una nuova legge regionale. All'interno di questa cornice istituzionale, in via di definizione, ripartiamo dal territorio pensando a nuove sinergie e strategie di cooperazione tra enti: - in un rapporto dialettico con le altre Provincie romagnole all'interno del Piano Strategico partecipato di Area Vasta Romagna (Romagna Next); - in coordinamento con le tre Unioni della Provincia di Forlì – Cesena e tutti i 30 comuni del territorio; - a fianco, con attenzione, a sostegno delle Aree Interne dell'Appennino Cesenate e Forlivese. Strategica pertanto diventa la riorganizzazione dell'Ente Provincia attraverso un processo di modernizzazione ed efficientamento della macchina amministrativa.
2 - STRADE (Viabilità e infrastrutture di comunità)	Priorità assoluta è investire il più possibile sulla manutenzione delle nostre strade cercando di far fruttare al meglio tutti canali di finanziamento aperti a favore delle Province, perché la qualità della vita di un territorio passa anche dallo stato delle strade che percorrono ogni giorno i cittadini, per andare a scuola, per lavorare, anche semplicemente per passare il tempo libero e questo vale in particolar modo per i comuni collinari. 1.015 sono i chilometri di strade di competenza provinciale. Sappiamo di dover recuperare ad un bisogno importante di messa in sicurezza di infrastrutture e strade del territorio. Abbiamo l'obiettivo, con un capillare programma di intervento, di recuperare i disagi ereditati da anni di mancati investimenti e finanziamenti, passando dal criterio dell'emergenza della pericolosità del transito e dell'intensità del traffico a quello delle priorità determinate dalla programmazione strutturale. Questo tipo di lavoro si può fare solo con un confronto e un dialogo costante con i Comuni. I ponti di competenza della Provincia sono 570: programmiamo un'attenta opera di censimento, la determinazione delle priorità secondo lo stato di manutenzione e la portata del traffico e attraverso linee di finanziamento specifiche un'attività strutturata di intervento.
3 - SCUOLE	Mettere a sistema una rete di edifici scolastici adeguati, sicuri, contemporanei ed efficienti da un punto di vista energetico è una

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

2.1.2) Obiettivi strategici

Linea programmatica di mandato 2021-2025	Riferimenti DUP 2023-2025	Obiettivo agenda 2030	Missione PNRR	Descrizione obiettivo
1 - SINERGIA E COOPERAZIONE TRA ENTI (Progettare la nuova provincia)	**21_MISSIO_01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione** **21_PROGR_01_02 - Segreteria generale** **21_OBSTR_01_02_01 - Progettare e costruire la nuova Provincia**			Il processo di riordino istituzionale insieme ai consistenti tagli di bilancio e alla riduzione degli organici avvenuti negli ultimi 7 anni, ha restituito un ente fortemente indebolito e destrutturato, con criticità organizzative ancora più evidenti in vista delle sfide da affrontare per gestire al meglio le risorse provenienti dal PNRR. Il **ridisegno dell'assetto del governo locale** compete in primo luogo allo Stato, ma anche le Regioni sono chiamate a svolgere un ruolo tutt'altro che secondario. Sono in corso i lavori del Tavolo tecnico-politico istituito presso la Conferenza Stato-Città e Autonomie locali per la redazione di linee guida finalizzate all'avvio di un percorso di revisione organica della disciplina in materia di ordinamento delle province e delle città metropolitane, al superamento dell'obbligo di gestione associata delle funzioni e alla semplificazione degli oneri amministrativi e contabili a carico dei comuni, soprattutto di piccole dimensioni. Nel contempo è in atto il percorso di attuazione del regionalismo differenziato che vede in prima linea la Regione Emilia Romagna per la richiesta di *"ulteriori forme e condizioni particolari di autonomia"* rispetto allo Stato ai sensi dell'art. 116, comma 3, della Costituzione. Nell'ambito del processo riformatore in corso si prevede la **valorizzazione del ruolo delle province** attraverso il riconoscimento di ulteriori funzioni e una nuova configurazione degli organi di governo. In questi anni, contrassegnati da grave incertezza sul futuro delle province, da gravi difficoltà finanziarie e da una operatività limitata, stretta all'interno di divieti e vincoli imposti dalle leggi di stabilità, la struttura provinciale si è fortemente indebolita per effetto del concorso di diverse cause e principalmente: – riduzione del personale e perdita di competenze professionali a seguito dei processi di mobilità e ricollocazione del personale presso altri enti; – impossibilità di investire sull'innovazione e sul miglioramento nella gestione dei servizi. Se spetta sicuramente al livello statale e regionale la definizione del nuovo profilo delle province, il nostro Ente non può presentarsi impreparato di fronte alle nuove sfide che si prospettano con il PNRR. Occorre pensare alla progettazione della nuova Provincia, dando in primo luogo valore alla **programmazione**, anche in una logica di rete territoriale, in questi anni fortemente penalizzata dal contesto della riforma, dalle difficoltà finanziarie e dalla possibilità di adottare bilanci solo annuali. Si tratta di funzione strategica necessaria per la guida dell'Ente. Nell'ambito del **disegno della nuova Provincia** occorre impegnarsi su più fronti per:

				– aggiornare i processi e le modalità di lavoro, investendo nella formazione e in nuovi strumenti e ausili tecnologici; – aggiornare la mappa delle competenze professionali di cui l'Ente ha bisogno in riferimento ai cambiamenti e alle innovazioni intervenuti in questi anni per effetto dell'evoluzione normativa e tecnologica; – orientare l'organizzazione verso funzioni non di gestione diretta ma di programmazione e controllo, salva la definizione di un nucleo di servizi da gestire con proprio personale; – semplificare e ridurre gli oneri burocratici per avvicinare i servizi ai cittadini e agli utenti che più direttamente entrano in contatto con la struttura provinciale; – promuovere la gestione unitaria a livello provinciale di funzioni e servizi, di competenza comunale, e valorizzare tutti gli spazi di collaborazione tra le province romagnole, in una prospettiva di semplificazione, specializzazione e miglioramento della qualità; – aumentare la trasparenza e la partecipazione del cittadino e delle imprese verso l'operato dell'Amministrazione, fornendo procedure semplificate e veloci nella ricerca di informazioni e accesso ai servizi erogati. Occorre mettere in campo energie, idee e risorse con un approccio strutturato e metodologicamente appropriato, ricercando collaborazioni con enti e strutture qualificate. che possano contribuire al perseguimento degli obiettivi.
1 - SINERGIA E COOPERAZIONE TRA ENTI (Progettare la nuova provincia)	**21_MISSIO_01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione** **21_PROGR_01_03 - Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato** **21_OBSTR_01_03_01 - Ottimizzazione delle risorse finanziarie**			Il bilancio provinciale negli ultimi anni è stato pesantemente condizionato dal consistente contributo che l'Ente versa allo Stato quale concorso al risanamento della finanza pubblica, come previsto dalla legge di stabilità 2015. Tale contributo si è sommato ai "tagli" previsti dal D.L. 66/2014 e dalle manovre precedenti, rendendo impossibile l'approvazione di un bilancio di parte corrente in pareggio finanziario senza ricorrere a manovre straordinarie come la rinegoziazione dei mutui Cassa depositi e prestiti e l'utilizzo di proventi da alienazioni patrimoniali e di avanzo di amministrazione per finanziare spese correnti. La disponibilità finanziaria, al netto di interventi straordinari, in relazione ai crescenti bisogni, resta comunque insufficiente a garantire una adeguata copertura delle spese relative alle funzioni fondamentali e per promuovere azioni di sviluppo e investimenti Nel quadro del processo di riforma delle province occorre assicurare la copertura finanziaria delle funzioni attribuite, in linea con i principi costituzionali. Attualmente le aliquote e le tariffe relative a tutti i tributi provinciali sono previste nella misura massima consentita dalla legge. A partire dall'esercizio 2001 è stata eliminata la COSAP sui passi carrai, il cui gettito nell'esercizio 2000 era stato pari a circa 380 mila euro. L'unica leva a disposizione dell'Ente potrebbe essere la reintroduzione del suddetto canone sui passi carrai. Nel contesto attuale l'obiettivo prioritario risulta essere quello di **assicurare gli equilibri di bilancio** con un monitoraggio attento e costante della gestione, perseguendo un **utilizzo ottimale delle risorse disponibili,** nel quadro di una attività finanziaria e contabile coerente con le finalità

<table>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td>di trasparenza e chiarezza dei dati di bilancio, sia per gli utenti interni all'Ente sia per gli utenti esterni e i singoli cittadini.
A tale proposito occorre sfruttare tutti i possibili margini di ulteriore risparmio per quanto riguarda le spese di funzionamento e in particolare per l'approvvigionamento di beni e servizi e le utenze, anche in considerazione dell'incremento del costo di energia elettrica e gas naturale.
Ulteriori margini di manovra per reperire risorse per investimenti possono riguardare l'analisi di lavori pubblici già conclusi finanziati o cofinanziati con mutui, al fine di rilevare eventuali economie e decidere il "diverso utilizzo" delle stesse o, in alternativa, la riduzione del debito residuo.
Occorre altresì attuare azioni per migliorare i processi e gli standard, in particolare per quanto riguarda i tempi di pagamento.
Particolare attenzione riveste anche l'attività di gestione delle partecipazioni societarie, avendo riguardo alla razionalizzazione delle stesse e all'analisi dei relativi documenti di bilancio anche in rapporto con le attività di programmazione e controllo dell'Ente.</td></tr>
<tr><td>1 - SINERGIA E COOPERAZIONE TRA ENTI (Progettare la nuova provincia)</td><td>21_MISSIO_01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

21_PROGR_01_05 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali

21_OBSTR_01_05_01 - Valorizzazione del patrimonio edilizio</td><td>
</td><td>MISSIONE 2: Rivoluzione verde e transizione ecologica

M2C3: Efficienza energetica e riqualificazione degli edifici</td><td>Il patrimonio immobiliare della Provincia è costituito principalmente da sedi di uffici, edifici scolastici e da altri edifici di proprietà, alcuni dei quali utilizzati per fini istituzionali (patrimonio indisponibile) altri (patrimonio disponibile) non utilizzati, oppure dati in locazione o in concessione, nonché dal consistente demanio stradale, costituito da circa 1015 km di rete viaria, di cui fanno parte case cantoniere e magazzini per il deposito di attrezzature.

La tabella che segue riporta una sintesi dei principali immobili della Provincia, distinti per tipologia.
<table>
<tr><th>TIPOLOGIA IMMOBILE</th><th>CONSISTENZA</th><th>DESTINAZIONE</th><th>NOTE</th></tr>
<tr><td>EDIFICI SCOLASTICI (di proprietà)</td><td>14 edifici</td><td>Utilizzati a fini istituzionali scolastici
N. 1 edificio (ex ITF Saffi) inagibile</td><td>Sono abbinate le palestre ad uso scolastico ed in concessione a società sportive.
Sono presenti alloggi per i custodi</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

UFFICI	8 edifici	Parzialmente utilizzati a fini istituzionali per le funzioni delegate a Regione. N. 2 immobili in locazione ad altri enti	
CASERME CARABINIERI	3 edifici	In locazione all'Arma dei Carabinieri con canoni vincolati	
CASE CANTONIERE E MAGAZZINI VIABILITA'	14 edifici	Parzialmente utilizzati a fini istituzionali per la viabilità	Alcuni immobili sono inutilizzati ed inseriti nel piano alienazioni. Sono presenti ulteriori fabbricati di minori dimensioni non accatastati
APPARTAMENTI	10 appartamenti	Alcuni utilizzati dai custodi delle scuole, altri disponibili	Sono inseriti nel contesto di immobili a diversa destinazione
IMMOBILI ADIBITI A MUSEI	2 edifici Museo della Resistenza Museo Ca' Cornio	In concessione vincolata allo scopo	
RIFUGI APPENNINICI	2 edifici	In concessione	
ALTRA TIPOLOGIA	Campanile Gatteo Complesso Rocca delle Caminate Parco della Resistenza Ville Bagno a Ripoli	In concessione ed in parte inseriti nel piano alienazioni	
TERRENI AGRICOLI		Assegnati in concessione ed inseriti nel piano alienazioni	

Nella Sezione Operativa della nota di aggiornamento al DUP 2025/2027 è inserito il Piano delle

				alienazioni e valorizzazioni immobiliari 2025-2027, che è stato redatto tenuto conto delle caratteristiche dei beni, non necessari all'esercizio delle funzioni istituzionali dell'Ente, in vista dell'acquisizione di risorse per il finanziamento di investimenti sulla viabilità ed edilizia scolastica. **E sono stati dati i seguenti indirizzi generali in materia di gestione del patrimonio** Le innovazioni normative che hanno interessato gli Enti locali nel corso degli anni recenti hanno comportato anche un cambiamento d'ottica nella valutazione del ruolo della gestione patrimoniale. È andata consolidandosi la consapevolezza che il patrimonio rappresenti non soltanto un bene statico da conservare, ma anche uno strumento dinamico da utilizzare in maniera ottimale, per il migliore perseguimento delle finalità pubbliche, in quanto gran parte degli immobili sono infatti costituiti da beni potenzialmente produttivi di un reddito o appetibili in ipotesi di dismissione. Da ciò la necessità di rivisitare il concetto di gestione del patrimonio immobiliare, considerando la gestione economica anche come strumento di riequilibrio finanziario e di promozione economica e sociale della collettività di riferimento. Nel corso degli ultimi anni, poi, è andata affermandosi la necessità di razionalizzare il patrimonio immobiliare pubblico in funzione degli scopi istituzionali dell'Ente, ciò rende possibile incrementare progressivamente il numero di beni da destinare alla vendita, nella prospettiva d'incameramento di risorse utili ai nuovi investimenti Per gli immobili non più funzionali ai fini istituzionali sarà perciò rafforzata, anche nella presente prospettiva programmatoria, l'azione di piena valorizzazione operando sulla base di tre distinte direttrici: 1. alienazione laddove le oggettive condizioni rendano conveniente tale tipo di soluzione; 2. revisione, anche se parziale, dei contratti attualmente in essere con alcuni concessionari/conduttori; 3. attivazione di percorsi di coprogettazione con Enti del Terzo Settore a norma di quanto previsto dal D.Lgs. 117/2017. La Provincia di Forlì Cesena, ancora, è proprietaria di numerosi immobili, alcuni dei quali versano in condizioni tali da richiedere interventi di restauro e manutenzione straordinaria, con ingenti risorse finanziarie di difficile reperimento da parte dell'Amministrazione Comunale, ma che possono diventare una risorsa ed uno strumento per sviluppare nuove progettualità. Tale attività può essere realizzata valorizzando il patrimonio immobiliare esistente e nel

				contempo, come già evidenziato, promuovendo e rafforzando il contributo del soggetto privato. Da questo punto di vista il patrimonio immobiliare può rappresentare una risorsa per la realizzazione di progetti di sviluppo a beneficio della collettività attraverso alcune linee di intervento riferite a spazi inutilizzati e da recuperare e/o da destinare alla realizzazione di progetti specifici da destinare alla realizzazione di progetti per lo sviluppo di nuove imprese e per progetti aventi finalità sociali, al riguardo va perseguita la possibilità di concedere questi immobili per un loro recupero rendendoli disponibili per un utilizzo a beneficio della collettività. In conclusione le linee guida cui ricondurre le attività per la gestione del Patrimonio immobiliare dell'Ente sono riconfermate anche per il prossimo triennio e sintetizzate come segue: 1. attenzione costante allo stato degli immobili al fine di mantenerne la fruibilità e di conseguenza garantire interventi manutentivi che ne garantiscano l'utilizzo; 2. verifica delle condizioni di vendibilità degli immobili che non sono funzionali alle esigenze pubbliche e loro utilizzo per la realizzazione di progetti strategici a favore del territorio; 3. proseguimento nella razionalizzazione dell'utilizzo degli immobili, al fine di ridurre i costi delle locazioni passive per un utilizzo ottimale delle risorse; 4. proseguimento nel coinvolgimento dei privati nel recupero e nell'utilizzo di contenitori inutilizzati.
3 - SCUOLE (Sistema scolastico adeguato che guarda al futuro)	**21_MISSIO_01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione** **21_PROGR_01_05 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali** **21_OBSTR_01_05_02 - Fruibilità, funzionalità ed adeguatezza degli**		***MISSIONE 2: Rivoluzione verde e transizione ecologica*** ***M2C3: Efficienza energetica e riqualificazione degli edifici***	Questo obiettivo rappresenta un asse strategico fondamentale per la Provincia, costituendo uno dei suoi più importanti ambiti funzionali a seguito del ridimensionamento subito successivamente alla "legge Delrio". Alla Provincia di Forlì-Cesena è demandata la responsabilità, in particolare grazie ai fondi PNRR, del mantenimento in efficienza degli edifici scolastici ospitanti gli istituti di istruzione secondaria di secondo grado, i cui ambienti risultano di importanza cruciale non solo per la fruibilità della didattica, ma altresì per lo sviluppo delle qualità umane che il sistema di istruzione intende trasmettere agli studenti. L'obiettivo della Provincia, negli ultimi anni, è sempre stato quello di mantenere in efficienza il patrimonio edilizio con le esigue risorse a disposizione, risorse che, a livello di investimento, tra il 2021 ed il 2023 sono state incrementate dai fondi provenienti dal PNRR: circa 16.000.000 euro destinati ad interventi di riqualificazione, adeguamenti sismici e quant'altro necessario per aumentare il livello di affidabilità ed efficienza dei fabbricati.

	edifici scolastici		***MISSIONE 4: Istruzione e Ricerca*** ***M4C1: Potenziamento dell'offerta educativa: dagli asili nido all'Università***	Per quanto attiene i criteri posti alla base delle tipologie di interventi messe in atto si rilevano: a) <u>Gestione dell'affollamento degli edifici scolastici</u>: alcuni istituti scolastici hanno registrato negli ultimi anni un aumento esponenziale delle iscrizioni , e la questione della carenza di adeguati spazi disponibili è diventata ancora più incombente se si pensa alle misure resesi necessarie per il contenimento dell'epidemia da Covid-19 che ha richiesto alla Provincia di reperire e/o mettere in sicurezza spazi aggiuntivi da dedicare alla didattica. Questa situazione di affollamento, fa emergere la necessità di programmare adeguatamente gli interventi per la realizzazione e/o il recupero degli edifici scolastici, anche in ambito dei finanziamenti disponibili, tra i quali spiccano quelli relativi - come detto- all'attuazione del PNRR, al fine di rendere gli edifici scolastici più accoglienti, più funzionali, più inclusivi, più efficienti dal punto di vista energetico e più sicuri. Gli obiettivi relativi a questo punto riguardano pertanto l'ampliamento di edifici scolastici esistenti ed il recupero di spazi inagibili da restituire alla didattica. b) <u>Recupero di edifici contenenti amianto:</u> nel corso dell'anno 2021, sono stati affidati i lavori di adeguamento sismico dell'edificio ad uso scolastico denominato "Ex Oliveti" di Forlì, edificio che risultava in stato di abbandono da circa 10 anni, a seguito di dichiarazione di inagibilità per la presenza di amianto. Sono stati consegnati i lavori per rimuovere l'amianto dall'edificio e per conseguire l'adeguamento sismico, al fine di restituire un edificio completamente nuovo alla didattica che possa ospitare circa 570 studenti, offrendo una risposta alle esigenze di spazi del territorio, attraverso il recupero e la rigenerazione di un fabbricato e relative pertinenze in un'area strategica - il quartiere razionalista - nel territorio di Forlì. Al termine di questi lavori tutti gli edifici di competenza della Provincia di Forlì-Cesena risulteranno bonificati dall'amianto. c) <u>Prevenzione incendi:</u> sono stati acquisiti tutti i Certificati Prevenzione Incendi delle scuole superiori del territorio Provinciale. d) <u>Manutenzione ordinaria degli edifici:</u> come per gli anni precedenti, la Provincia disporrà una parte delle risorse disponibili per l'effettuazione di manutenzione ordinaria, che possono riguardare lavorazioni sugli impianti, sulle parti edili, sui serramenti … da eseguirsi negli edifici scolastici al fine di mantenerli in efficienza. A tal fine, la Provincia coordinerà gli operatori individuati ai sensi di legge, per risolvere tempestivamente qualsiasi problematica dovuta all'usura, all'azione degli agenti atmosferici, intasamento degli scarichi fognari, ecc.. e) <u>Manutenzione straordinaria degli edifici:</u> una parte delle risorse a bilancio sarà destinata esclusivamente all'esecuzione di lavori di manutenzione straordinaria, fondamentali per

				mantenere fruibili gli edifici di competenza della Provincia che possono includere: lavori di modifica degli spazi, lavori di ammodernamento degli impianti, che, in considerazione della vetustà e della loro condizione necessiterebbero una completa riqualificazione; lavori di rifacimento coperture, ecc… Tali interventi necessitano di un'accurata programmazione, sia negli strumenti e nelle procedure da utilizzare per l'affidamento dei lavori, ma anche per l'aggiornamento dei dati e delle planimetrie degli edifici, andando a coinvolgere a pieno tutti gli ambiti dell'ufficio fabbricati e sicurezza aziendale, sia quello puramente tecnico sia quello amministrativo. f) Adeguamento o miglioramento sismico degli edifici: la Provincia ha eseguito, sulla maggior parte degli edifici, i controlli di vulnerabilità sismica. A seguito di tali controlli, alcuni edifici o porzioni di essi sono stati dichiarati inagibili e sottratti alla didattica. L'obiettivo dell'ente è recuperare, grazie anche ai fondi a disposizione in particolare quelli del PNRR, tali spazi: tutti gli appalti sono stati aggiudicati. g) Gestione calore e raffrescamento degli edifici: l'obiettivo specifico è garantire le condizioni migliori di riscaldamento degli edifici durante la stagione termica e mantenere in efficienza gli impianti di riscaldamento. La Provincia ha anche la titolarità delle utenze degli edifici di sua competenza e provvede al pagamento delle utenze. Negli ultimi anni l'Ente ha iniziato a dotare i fabbricati di impianti di raffrescamento, perseguendo comunque l'obiettivo dell'efficientamento energetico e della riduzione dell'impatto ambientale degli edifici. La crisi energetica ha comportato una recente revisione delle procedure di accensione e riscaldamento.
1 - SINERGIA E COOPERAZIONE TRA ENTI (Progettare la nuova provincia)	**21_MISSIO_01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione** **21_PROGR_01_11 - Altri servizi generali** **21_OBSTR_01_11_01 - Promuovere la legalità e la trasparenza**			In relazione al tema della legalità in senso lato si intende presidiare il rispetto dei principi di legalità, correttezza, trasparenza e buona amministrazione, nonché dell'integrità dell'agire amministrativo consolidando, anche attraverso specifiche attività di sensibilizzazione e di formazione, i comportamenti e le azioni volti a promuovere contesti di contrasto a possibili fenomeni distorsivi del corretto agire amministrativo. Si ribadisce a questo proposito l'attenzione, tra l'altro, alla gestione dei fondi PNRR e la centralità dell'area dei Contratti pubblici. In tale ambito la partecipazione alla Rete Regionale per l'Integrità e la Trasparenza costituisce un apporto informativo fondamentale ed un utile momento di scambio di buone pratiche. Di conseguenza si ritiene di promuovere una rete territoriale tra Enti pubblici al fine di condividere conoscenze e buone prassi.

1 - SINERGIA E COOPERAZIONE TRA ENTI (Progettare la nuova provincia)	**21_MISSIO_01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione** **21_PROGR_01_01 - Organi istituzionali** **21_OBSTR_01_01_01 - Promuovere le pari opportunità di genere**			La Legge Delrio annovera tra le funzioni fondamentali delle province il "controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale." Occorre promuovere azioni a contrasto delle discriminazioni e una conoscenza più capillare della legislazione in materia di parità. Ci si pone come obiettivi la prevenzione del fenomeno della violenza nei confronti delle donne ed il riconoscimento delle pari opportunità di genere nel mondo dell'istruzione e del lavoro. La Provincia svolge, in collaborazione con la Consigliera di Parità, un ruolo attivo anche nella promozione del benessere e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Inoltre la Provincia intende rafforzare nel 2025 la partecipazione ad organizzazioni anche internazionali che promuovono le pari opportunità tra le donne e gli uomini in ogni ambito di governo anche attraverso la progettazione di specifiche attività di formazione.
2 - STRADE (Viabilità e infrastrutture di comunità)	**21_MISSIO_10 - Trasporti e diritto alla mobilità** **21_PROGR_10_05 - Viabilità e infrastrutture stradali** **21_OBSTR_10_05_01 - La sicurezza nella mobilità delle infrastrutture viarie**			La gestione della rete provinciale che si estende per circa 1.015 km deve ricondursi all'orientamento definito dal Codice della Strada nella formulazione del 1° comma dell'articolo 1: "***La sicurezza delle persone,*** *nella circolazione stradale, rientra tra le finalità primarie di ordine sociale ed economico perseguite dallo Stato".* La declinazione di tale principio contenuta nello stesso Codice esprime in modo chiaro la missione della Provincia in qualità di ente gestore della rete stradale di competenza evidenziando, in aggiunta alla sicurezza, anche la **fluidità della circolazione**. Occorre pertanto perseguire questo obiettivo strategico che permette di assicurare al territorio condizioni fondamentali per l'esercizio ed il potenziamento di tutte le funzioni tipiche di una comunità evoluta. Il tema della sicurezza in ambito stradale, noto in letteratura come risultante delle tre componenti uomo-mezzo-infrastruttura, necessita di un approccio integrato. Tale approccio non si può esplicitare unicamente attraverso la risposta a sollecitazioni esterne connesse alla percezione dell'utenza, ma deve trovare fondamento sulla base di valutazioni prevalentemente legate all'analisi del rischio. È infatti evidente che la percezione diffusa rispetto ad un basso livello di servizio dell'infrastruttura stradale in conseguenza a carenze spesso riscontrabili sul piano viabile, sovente amplificate dai vari canali comunicativi come deficit di sicurezza, non sempre corrispondono ai livelli di rischio rilevanti e prioritari. Il ruolo della Provincia nella gestione del patrimonio stradale deve quindi recuperare prioritariamente **una strutturata e trasparente capacità di analisi dei fabbisogni ed una loro conseguente classificazione per priorità in ordine alla minimizzazione del livello di** alla viabilità principale; è importante per la collina e la montagna, in quanto spesso rappresenta l'unica viabilità praticabile da parte degli automezzi commerciali per servire i centri abitati collocati nelle zone più marginali ed impervie.

Lo stato di manutenzione delle strade provinciali

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

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

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

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

1) le spese di investimento comprendono straordinaria manutenzione, ristrutturazione consolidamento e prevenzione (compreso le risorse dedicate ai ponti);
2) le spese correnti riguardano l'ordinaria manutenzione. Tale obiettivo deve coniugarsi anche con la necessaria capacità di comunicazione ed informazione al territorio in merito alla programmazione degli interventi, definendo pertanto orizzonti temporali più definiti per la soluzione delle criticità, in relazione alla disponibilità di risorse.

Analisi della rete stradale di competenza provinciale

La rete stradale della Provincia di Forlì-Cesena si sviluppa per una lunghezza complessiva di circa km 1.015, il 20% della quale in pianura e l'80% su terreno collinoso o montano.

Le strade di interesse regionale (strade statali trasferite alle province nel 2001) rappresentano circa il 20% del totale e, come risulta dal sistema regionale di monitoraggio del traffico MTS, sono interessate da elevati volumi di traffico.

Dal punto di vista della funzione in relazione al territorio la rete stradale provinciale è così strutturata:

Sistema delle Strade di Fondovalle che attraversa il territorio provinciale in direzione Nord – Est, collegando il crinale appenninico con la pianura; ha un ruolo strategico in relazione agli obiettivi di connessione tra la pianura e le zone collinari e montuose. Tra le strade principali si annoverano le seguenti:

- Zona Forlì: S.P. n. 3 "del Rabbi", S.P. n. 4 "del Bidente", S.P. n. 20 "Tramazzo Marzeno"
- Zona Cesena: S.P. n. 137 "Tiberina", S.P. n. 138 "Savio"; SP 11 "Sogliano" , SP 85 "Fondovalle Rubicone" SP 13 "Uso";

Sistema di collegamento "corridoio Emilia" – "Adriatico" che mette in collegamento i centri della via Emilia con la costa adriatica. Tra le strade principali si annoverano le seguenti:

- Zona Forlì: S.P. n. 1 "Villafranca", S.P. n. 2 "di Cervia", S.P. n. 5 "Santa Croce"

- Zona Cesena: S.P. n. 7 “Cervese”, S.P. n. 10 “San Mauro Cagnona”, S.P. n. 33 “Gatteo”, S.P. n. 108 “Rigossa”; S.P. 8 “Cesenatico”;

Sistema di collegamento intervallivo che mette in relazione tra loro i principali itinerari di fondovalle, scavalcando con appositi valichi le propaggini montuose appenniniche.
Il principale itinerario stradale intervallivo sul territorio della Provincia, storicamente noto come la “traversa della Romagna Toscana”, collega fra di loro i seguenti centri abitati:

- Modigliana - Rocca S. Casciano - Strada S. Zeno - Galeata - S. Sofia - S. Piero in Bagno utilizzando le seguenti strade provinciali:
- S.P. n. 129 “Modigliana - Rocca San Casciano”, S.P. n. 23 “Centoforche”, S.P. n. 24 “Forche”, S.P. n. 4 “del Bidente” (tratto Galeata – S. Sofia), S.P. n. 26 “Carnaio”;

3) Sistema delle Strade Locali che raggruppa tutte le strade rimanenti; costituisce una articolata e fitta maglia di vie di comunicazione che consente il collegamento dei centri abitati periferici .

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

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

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

La capacità operativa

La Provincia, operando in regime di economia diretta, grazie a proprie risorse umane (numericamente insufficienti ma qualificate e motivate) e strumentali (ad esempio autocarri e trattori attrezzati), è riuscita negli anni di crisi a mantenere una minima capacità d'intervento sul patrimonio stradale che ha permesso di contenere l'ammaloramento delle infrastrutture e garantire un minimo di servizi.
Questa capacità operativa per il futuro è destinata a trasformarsi e ridimensionarsi convertendo le risorse umane da un ruolo prettamente operativo ad un ruolo di sorveglianza del patrimonio stradale e di collaborazione alla programmazione degli interventi.
La modifica di strategia è obbligata per la situazione dei mezzi e delle attrezzature che hanno da tempo superato la soglia di vetustà che rende non conveniente procedere ad interventi di riparazione, oltre che dalla riduzione numerica delle risorse umane, con particolare riguardo al personale stradale, diminuito **del 68% circa** negli ultimi 20 anni, tra cantonieri e capi-cantonieri.

L'incremento contestuale delle risorse economiche destinate alla manutenzione stradale, permette infatti il ricorso sempre maggiore a imprese esterne all'amministrazione per lo svolgimento dei necessari servizi sulla rete stradale, dei pronti interventi in reperibilità e della manutenzione.

Fabbisogni ottimali

La rete stradale di competenza provinciale non ha subito radicali modifiche negli ultimi 10 anni, tali da determinare una sostanziale modifica dei fabbisogni in termini di risorse economiche necessarie a garantire il costante mantenimento in efficienza della rete, sopperendo in tempo reale al costante deterioramento determinato dall'usura e dall'invecchiamento delle infrastrutture.
La recente congiuntura economica mondiale determinata dalla crisi delle materie prime e dai conflitti in corso ha invece determinato un repentino aumento dei costi delle lavorazioni che si è riverberata sulla capacità di rispondere ai fabbisogni manutentivi con una riduzione del quadro degli interventi programmati di oltre il 40 % rispetto al 2021.
A tali fabbisogni si associa il necessario recupero delle situazioni di deterioramento createsi negli

				anni di minore disponibilità, in gran parte causate da dissesto idrogeologico e frane (alluvioni maggio 2023 e giugno-settembre ed ottobre 2024) oltre che da mancati tempestivi interventi di manutenzione. Per gli anni a venire ferma restando l'attuale situazione economica si conferma una sufficiente disponibilità di risorse per quanto riguarda le spese di investimento, ed una sufficiente disponibilità relativa alle spese correnti che necessitano di una accurata ed attenta programmazione. **<u>Strategie di programmazione</u>** La viabilità stradale in ambito provinciale gravita tuttora su una parte del tracciato storico della via Emilia; occorre pertanto completare la viabilità alternativa a tale direttrice storica, lungo la quale si sono sviluppati i maggiori centri abitati. Il cosiddetto "Corridoio via Emilia" costituisce una ossatura portante di collegamento dei territori di Forlì, Forlimpopoli, Bertinoro, Cesena, nonché dei comuni del "Rubicone"; raccoglie inoltre le strade di fondovalle che scendono dalla catena appenninica. La Provincia, in condivisione con il territorio, deve farsi carico di **promuovere azioni volte a favorire la costruzione di un'alternativa alla via Emilia,** favorendo il collegamento tra le tangenziali di Forlì e di Cesena. È stato sottoscritto un protocollo d'intesa tra gli Enti interessati al fine di avviare concretamente, già dal 2023, la progettazione di fattibilità tecnico economica della nuova infrastruttura e disporre del livello di progettazione necessario a captare eventuali finanziamenti. Sempre in tale ambito si pone la **riqualificazione della via Emilia nell'area dei Comuni del Rubicone**, dove l'urbanizzazione esistente rende difficoltosa la programmazione di una viabilità alternativa. Ad interventi puntuali per migliorare le intersezioni con la rete provinciale, si affianca la realizzazione in corso di esecuzione del nuovo asse viario in grado una volta ultimato di collegare direttamente il casello A14 "Valle del Rubicone" con la via Emilia, ottenendo una sostanziale ridistribuzione del traffico veicolare che oggi lambisce i centri abitati di Gatteo e Savignano sul Rubicone. Al fine di alleggerire il traffico nei centri abitati, nell'area cesenate è in corso di progettazione la Variante alla SP 7 "Cervese" tra Villa Calabra e Calabrina, per garantire maggior sicurezza e fluidità viabilistica. Tali nuovi interventi complessi dovranno affiancarsi ad una **attività straordinaria di ammodernamento della viabilità di competenza provinciale esistente**, penalizzata da anni di incertezza e difficoltà di bilancio, che hanno determinato una notevole contrazione dei fondi

				necessari al mantenimento in efficienza delle infrastrutture stradali. La disponibilità di finanziamenti del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, consente di avviare una nuova fase di programmazione degli interventi di manutenzione della rete viaria, pianificando interventi finalizzati all'adeguamento normativo di ponti e viadotti, nonché al rifacimento delle pavimentazioni stradali e delle opere d'arte maggiormente deteriorate. Tali nuove risorse permetteranno di programmare nei prossimi anni una prima serie di interventi con la finalità di adeguare normativamente per ogni annualità una infrastruttura che presenti criticità tra ponti e viadotti, nonché prevedere una equa distribuzione di interventi manutentivi riguardanti il piano viabile e le opere d'arte tra la rete viabile del cesenate e del forlivese. Restano carenti le risorse da investimento da destinare ad adeguamento di alcune trafficate arterie provinciali che oggi presentano un livello di servizio insufficiente ed un conseguente collegato rischio di incidentalità. Occorre dare spazio e **valorizzare il confronto con i Comuni, necessario per una visione integrata e complessiva del fabbisogno di interventi e per la corretta individuazione delle priorità in relazione alle risorse disponibili.** In questo ambito potranno essere sviluppate sinergie con i Comuni, attraverso la definizione di interventi riguardanti le criticità tra le interconnessioni delle reti viabili provinciale e comunali, oppure attraverso forme di collaborazione per la progettazione di opere infrastrutturali e di gestione delle procedure di affidamento, soprattutto rivolte agli enti locali di piccole dimensioni ove vi sia difficoltà ad assicurare adeguate competenze tecniche in organico. In particolare possono essere riassunte le seguenti linee di intervento: – aggiornamento costante della modellazione del sistema di viabilità provinciale, volto ad interpretare le criticità e garantire una efficace programmazione degli interventi; – potenziare la conoscenza della rete infrastrutturale provinciale attraverso banche dati sullo stato manutentivo delle strade e dei ponti e riavviando il monitoraggio del traffico; – promozione della realizzazione di soluzioni alternative alla dorsale stradale costituita dalla via Emilia e di risoluzione delle attuali criticità locali; – riqualificazione ed adeguamento della rete stradale esistente attraverso un ponderato

				utilizzo delle risorse disponibili , in coerenza con le priorità rilevate. **<u>Situazione emergenziale legata al dissesto idrogeologico</u>** Gli eccezionali eventi piovosi del mese di Maggio 2023 e del 2024 hanno generato una situazione di diffusa grave criticità dei trasporti legata ai dissesti dell'area collinare che hanno interessato ampie porzioni della rete stradale provinciale rendendo difficili i collegamenti sia dei residenti che commerciali. Il ripristino degli itinerari di fondovalle ed intervallivi principali con l'obiettivo di garantire i trasporti con un sufficiente grado di sicurezza diventa una priorità assoluta per la Provincia che ha nella viabilità stradale l'elemento "core" delle proprie funzioni. Tardare nella realizzazione dell'obiettivo potrebbe rappresentare uno scenario drammatico per la collina e montagna con lo spopolamento della stessa in favore dei centri abitati maggiormente legati all'asse della via Emilia oltre che un danno irreparabile per la componente turismo dell'economia romagnola. Ad oggi sono state individuate le situazioni più urgenti e le strade più problematiche, per le quali sono stati chiesti e ottenuti i primi finanziamenti. Con l'emanazione delle Ordinanze 33 e 35 del Commissario Figliuolo sono state finanziate 23 strade provinciali, per complessivi 65.050.000€ prevalentemente con fondi PNRR, per le quali è già stata avviata la progettazione. Nei prossimi 2 anni verranno completati questi primi interventi, in attesa di ulteriori finanziamenti dei cosiddetti Piani Speciali per il dissesto idrogeologico, attraverso i quali potrebbe essere messa in sicurezza tutta la rete viaria della Provincia danneggiata dalle alluvioni, accrescendo la resilienza della rete viaria provinciale strategica in condizioni di emergenza.
2 - STRADE (Viabilità e infrastrutture di comunità)	**21_MISSIO_10 - Trasporti e diritto alla mobilità** **21_PROGR_10_04 - Altre modalità di trasporto** **21_OBSTR_10_04_01 - Sostegno del trasporto pubblico locale e del**			La Legge 56/2014 "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni" all'art. 1 c. 85 attribuisce alle province, quali enti con funzioni di area vasta, le funzioni fondamentali relative a pianificazione dei servizi di trasporto pubblico in ambito provinciale, e autorizzazione e controlli in materia di trasporto privato in coerenza con la programmazione regionale. La Provincia in un'ottica di area vasta, congiuntamente alle province di Ravenna e Rimini, ha affidato all'Agenzia Mobilità Romagnola SRL Consortile (AMR) le funzioni di Agenzia per la mobilità per la gestione del Trasporto Pubblico Locale. La materia del trasporto privato è stata mantenuta in capo alle province quale funzione fondamentale secondo la L. 56/2014. La Provincia di Forlì-Cesena contribuisce al sostentamento dei costi del trasporto pubblico locale con un contributo consortile annuo, che nel 2024 è di 796.536,35 euro.

	trasporto privato			La funzione fondamentale in tale ambito è costituita dalla pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, con programmazione e coordinamento degli interventi volti a sviluppare la mobilità. La Provincia di Forlì-Cesena, nell'ambito del trasporto privato che prevede la gestione e il rilascio delle autorizzazioni di autoscuole, consorzi di istruzione automobilistica, scuole nautiche, studi di consulenza automobilistica e officine di revisione, rilascia licenze di trasporto in conto proprio alle attività d'impresa, assicurandone la legittimità delle successive modifiche, con particolare attenzione alla qualificazione professionale del settore e alla sicurezza stradale. Alle Province spetta anche lo svolgimento degli esami per l'acquisizione delle idoneità professionali in materia di trasporti, al fine di favorire lo sviluppo delle imprese sul territorio. La valenza strategica di tale abilitazione è di tutta evidenza costituendo essa un rilevante volano per l'attività economica. La semplificazione dell'azione amministrativa rappresenta il principale corollario, nonché il risvolto essenziale dei principi di buon andamento ed efficienza a cui mira la Provincia. La semplificazione amministrativa non è un fine, ma un mezzo per migliorare il rapporto con l'amministrazione dei cittadini, dei soggetti economici, delle formazioni sociali, nonché di tutti coloro che operano all'interno del sistema amministrativo stesso che ha lo scopo di far sì che l'apparato burocratico sia vissuto dai cittadini come alleato nello svolgimento e nel sostegno delle attività d'impresa e non come aggravio delle stesse. Considerata la rilevanza della realtà economica locale interessata da queste funzioni, la Provincia si impegna a proseguire la sua azione di sostegno al sistema di movimentazione delle merci e delle persone nell'ambito provinciale. In particolare si individuano alcune linee di intervento: • garantire un adeguato numero di sessioni di esami per l'accesso alle professioni afferenti il trasporto; • semplificare le procedure, specie nell'ambito delle attività economiche, di pari passo con le innovazioni in tema di digitalizzazione delle attività amministrative e con il principio di trasparenza, diretto a rendere visibile tutti gli aspetti dell'organizzazione delle P.A.
4 - SVILUPPO SOSTENIBILE DEL TERRITORIO (Crescita armonica del territorio)	**21_MISSIO_08 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa** **21_PROGR_08_01 - Urbanistica e assetto del territorio** **21_OBSTR_08_01_01 - Promuovere efficacemente lo**			La pianificazione territoriale "di coordinamento" (Area vasta) costituisce una tra le funzioni fondamentali di maggiore rilevanza mantenute in capo alle province in sede di riordino istituzionale e confermata dalla legge urbanistica regionale LR 24/2017. Il raggiungimento ed il mantenimento di questo obiettivo presuppone l'impiego di risorse ed interventi programmati per supportare efficacemente lo sviluppo coerente, competitivo e sostenibile del territorio. L'impegno primario dell'Ente nel prossimo triennio è continuare l'iter per dare attuazione ai principi della LR. 24/2017, che rinnova e ridefinisce i contenuti dei piani territoriali di coordinamento provinciale (PTCP) precedentemente definiti dalla L.R. 20/2000 e ne modifica la denominazione in **PTAV - Piano Territoriale di Area Vasta,** con una precisa valenza strategica e di coordinamento delle scelte urbanistiche di comuni e unioni che hanno un rilievo sovracomunale. La definizione degli obiettivi strategici del PTAV è lo step conclusivo di una prima parte dell'iter

	sviluppo coerente, competitivo e sostenibile del territorio			di applicazione della nuova legge urbanistica, iniziato qualche anno fa con l'Istituzione dell'Ufficio di Piano e continuato con l'approvazione dello schema di Protocollo di Intesa sottoscritto tra Provincia e Regione e dell'allegato tecnico *Relazione Illustrativa dei Contenuti delle Pianificazione di Area Vasta* Le scelte strategiche provinciali di Area Vasta devono coordinarsi in un unicum con le nuove disposizioni generali sulla tutela e l'uso del territorio e - attraverso i nuovi strumenti di pianificazione territoriale e urbanistica messi a disposizione dalla LR 24/2017- regolare e facilitare lo sviluppo delle potenzialità del sistema "modificato". Tale competenza rappresenta pertanto la valorizzazione del coordinamento a livello provinciale delle politiche di area vasta, da sviluppare all'interno di un condiviso equilibrio di sviluppo sociale, economico, territoriale e di tutela ambientale. La Provincia continua inoltre ad esercitare, su delega regionale, le competenze di **verifica degli strumenti comunali**. All'interno di tali competenze, secondo quanto previsto dalla legge urbanistica LR. 24/2017, uno dei momenti essenziali è costituito dalla partecipazione al processo di formazione e di approvazione degli strumenti urbanistici comunali, sia generali che attuativi, nonché l'esercizio delle funzioni valutative e concertative inerenti al nuovo sistema di pianificazione urbanistica, da svolgersi all'interno del **CUAV - Comitato Urbanistico di Area Vasta,** costituito ai sensi dell'art. 47 della LR 24/2017 con deliberazione di Consiglio provinciale n. 22447/24 del 06/09/2018. Nel **PTAV** dovranno trovare spazio temi di rango territoriale nei quali si definiscono modalità di gestione unificata e coordinata, attraverso criteri di sostenibilità sui quali ogni comune esprimerà la propria autonomia politica delle scelte, articolando in base a elementi condivisi sotto il profilo ecosistemico con un linguaggio comune nel sistema territoriale; il modello di governance si dovrà basare su tre livelli di competenza: - comunale: scelte locali dei singoli comuni - intercomunale: scelte condivise in conferenza e poi definite dal singolo comune - sovracomunale: scelte portate all'interno del PTAV e decise in Consiglio provinciale La vera sfida per il Piano è recuperare, riusare e rimettere in gioco porzioni di territorio con una regia che sia capace di riequilibrare gli impatti e abbia capacità di attivazione e propulsione attraverso una gestione più flessibile, compatibile ed attenta ai tempi di realizzazione. Anche a livello di **Piano Regionale Integrato dei Trasporti (PRIT 2019-2025)** la Provincia intende svolgere il **ruolo fondamentale di coordinamento** per quanto attiene le tematiche generali, le azioni e gli interventi da adottare e gli obiettivi prefissati. A tale proposito si è evidenziata la necessità di approfondire le politiche e le strategie che possano creare un sistema maggiormente efficiente e funzionalmente integrato sia al restante territorio regionale che a livello nazionale ed europeo, per garantire ai comparti di eccellenza che caratterizzano la realtà economica ed imprenditoriale romagnola (turistico-ricettivo, ortofrutticolo, manifatturiero ecc..) di competere con i territori più avanzati.

				Si è rilevato poi che la connessione fra il Porto di Ravenna, lo scalo merci ferroviario di Villa Selva e l'aeroporto Ridolfi di Forlì appare di primaria importanza per mettere a sistema i nodi di un polo integrato della logistica di valenza nazionale, anche attraverso la realizzazione di uno specifico collegamento ferroviario. Per quanto riguarda il collegamento Forlì-Ravenna, le Amministrazioni direttamente interessate dovranno condividere alcune ipotesi alternative, sulle quali sarà necessario un ulteriore approfondimento e confronto tecnico politico per valutarne la fattibilità ed i costi-benefici, anche in termini di sostenibilità ambientale. Per quanto attiene invece il collegamento veloce tra Forlì e Cesena, la recente realizzazione della Rotatoria in località *Panighina* all'incrocio tra la SS9 via Emilia e la Sp65, dimostra la volontà dell'Ente di investire sul tema infrastrutture così rilevante per lo sviluppo del territorio. Le prospettive di sviluppo progettuale del collegamento Forlì-Cesena e la sua ridefinizione funzionale alla scala territoriale, quale supporto agli scenari di sostenibilità e sviluppo dovranno opportunamente avvenire in concertazione con tutti i territori interessati all'interno della pianificazione/programmazione di rango sovraordinato (Regione/Area Vasta), entro cui si potrà contestualmente verificare l'intero sviluppo del tracciato alternativo alla via Emilia, così come prospettato dal nuovo PRIT 2025.
3 - SCUOLE (Sistema scolastico adeguato che guarda al futuro)	**21_MISSIO_04 - Istruzione e diritto allo studio** **21_PROGR_04_01 - Istruzione prescolastica** **21_OBSTR_04_01_01 - Programmazione della rete scolastica e dell'offerta educativa** **21_PROGR_04_02 - Altri ordini di istruzione** **21_OBSTR_04_02_01 - Programmazione della rete scolastica e dell'offerta educativa**		***MISSIONE 4: Istruzione e ricerca*** ***M4C1: Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle università***	La Legge Regionale 13/2015 "Riforma del sistema di governo regionale e locale e disposizioni su Città Metropolitana di Bologna" ha confermato alla Provincia la quasi totalità delle funzioni già di competenza della stessa in materia scolastica, dalla scuola dell'infanzia alla scuola secondaria superiore, con l'unica eccezione dei Servizi educativi per la prima infanzia 0-3 anni trattenuti tra le competenze della Regione. Attualmente l'offerta di indirizzi educativi è distribuita in modo pressoché equivalente tra i due ambiti forlivese e cesenate. Le autonomie scolastiche statali nella Provincia sono 54, di cui nr. 7 Circoli didattici, 25 Istituti comprensivi, 4 scuole secondarie di primo grado e nr. 18 scuole secondarie di II grado. Sono presenti inoltre nel sistema provinciale un Istituto di Istruzione Superiore paritario, nr. 3 scuole secondarie di I grado paritarie e nr. 5 scuole primarie paritarie. Il sistema dell'istruzione riveste indiscutibilmente un ruolo strategico nell'ambito delle politiche di sviluppo del territorio provinciale. Il livello di scolarizzazione e delle competenze acquisite costituisce infatti un elemento che contraddistingue lo sviluppo culturale, sociale ed economico di un territorio e lo rende competitivo nei sistemi dell'economia, del lavoro e dei servizi, nella misura in cui offre professionalità qualificate coerenti con il fabbisogno reale e con i programmi di sviluppo di medio e lungo termine. A tale fine è fondamentale una politica che in linea con l'obiettivo 4 di Agenda 2030, promuova e sostenga l'innovazione e la qualificazione dell'intero sistema educativo e che metta in campo risorse e sinergie per una programmazione unitaria dell'offerta, fortemente radicata nella realtà del territorio e tesa alla qualificazione dei percorsi di studio, delle strutture e dei servizi che

				supportano il sistema di istruzione negli ambiti di governo territoriale individuati. L'importanza del ruolo di programmazione e di raccordo a livello territoriale intermedio in materia di politiche scolastiche, viene riconosciuto in capo alle attuali province, enti di area vasta, anche dal nuovo quadro legislativo di riforma del sistema nazionale di istruzione (Legge 13 luglio 2015, n. 107 "buona scuola" e successivi Decreti attuativi) nonché di riordino istituzionale e di ridistribuzione delle funzioni previsto dalle leggi statali e regionali. La sfida da vincere è quella di creare e consolidare le alleanze fra il mondo dell'educazione e quello della formazione, per creare percorsi che interloquiscano con il tessuto sociale, economico e istituzionale, luogo aperto al cambiamento e all'innovazione e che soprattutto sia pronta e capace non solo di cogliere nuove idee, ma di saperle anche trasmettere ai giovani. In questo contesto è fondamentale l'impegno del partenariato istituzionale, economico e sociale del territorio, nel creare e consolidare azioni concrete e strumenti efficaci per sostenere e accompagnare le giovani generazioni nei loro percorsi di crescita, sviluppo ed inserimento lavorativo. Ciò impegna la Provincia nella collaborazione con tutti i soggetti competenti, al fine di generare quella contaminazione che produce crescita culturale, sociale ed economica, anche attraverso **alleanze interistituzionali e con il mondo economico/produttivo,** al fine di creare opportunità tangibili di **raccordo sinergico tra gli obiettivi educativi della scuola, le esigenze del territorio e i fabbisogni professionali espressi dal mondo produttivo.** Tale impegno risulta particolarmente importante, anche al fine di facilitare i processi di integrazione dei giovani immigrati e dei giovani adolescenti con disabilità e/o in condizioni di disagio sociale. Occorre pertanto: - perseguire un **modello integrato di scuola**, non solo del sapere ma anche del saper fare, attraverso anche il **raccordo con il sistema della formazione professionale**; - ridurre/evitare la dispersione e l'abbandono scolastico e **favorire il successo formativo**; - perseguire gli obiettivi dell'**integrazione** e della multietnicità, già a partire dalle scuole dell'infanzia, garantendo il raccordo tra gli interventi dei diversi soggetti istituzionali che partecipano ai processi di inclusione scolastica e sociale. Nel complesso del contesto sopra delineato l'orientamento - scolastico, universitario e professionale - rappresenta una componente cruciale delle politiche educative, formative e di sviluppo economico e di uguaglianza tra uomini e donne, obiettivo questo strategico e irrinunciabile in un'ottica di equità sociale, sviluppo sostenibile e valorizzazione delle competenze; a tal fine sarà fondamentale il raccordo con la regione Emilia-Romagna e la possibilità di disporre di risorse finanziare anche attraverso la partecipazione a bandi di carattere nazionale (es. "programma Azione ProvincEGiovani").

3 - SCUOLE (Sistema scolastico adeguato che guarda al futuro)	**21_MISSIO_12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia** **21_PROGR_12_02 - Interventi per la disabilità** **21_OBSTR_12_02_01 - Programmazione della rete scolastica e dell'offerta educativa**		***MISSIONE 4: Istruzione e ricerca*** ***M4C1: Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle università***	La legge n. 104/92 prevede interventi diretti a garantire il diritto all'educazione, all'istruzione ed all'integrazione nel sistema scolastico e formativo di soggetti in situazioni di handicap, nonché di ogni cittadino che a causa di deficit fisici, psichici o sensoriali rischi di incontrare ostacoli al proprio percorso educativo e formativo, ed in base a tale legge vengono attivati dai comuni servizi di assistenza specialistica, attraverso personale aggiuntivo (quello di base viene emesso a disposizione dalla scuola), provvisto dei requisiti di legge e destinato a favorire e sviluppare nell'alunno disabile l'autonomia e la capacità di comunicazione. L'obiettivo è quindi finalizzato a favorire, con l'utilizzo delle risorse nazionali trasferite annualmente dalla Regione alla Provincia, la frequenza alle attività scolastiche da parte degli alunni con disabilità fisiche, psichiche e sensoriali, attraverso il sostegno alle funzioni comunali di cui all'articolo 13, comma 3, della Legge 104/92 sopra richiamata. Pur trattandosi delle uniche ed esigue risorse statali che negli ultimi anni sono state trasferite ai comuni, attraverso la programmazione provinciale, ulteriori fondi sono stati previsti a favore di Comuni, a decorrere dal 2022, per l'assistenza all'autonomia e alla comunicazione degli alunni con disabilità fisiche o sensoriali, in aggiunta a quelli trasferiti alle province. Il tema dell'incremento costante del numero dei bambini e degli alunni con certificazione pone tutte le istituzioni coinvolte (sociali, sanitarie, educative, formative) di fronte ad una sfida complessa: continuare ad assicurare la qualità dei servizi, coniugandola con l'efficienza nella gestione di risorse sempre più insufficienti a garantire i fabbisogni. È stato quindi istituito a livello regionale un gruppo di lavoro interistituzionale, di cui è parte la Provincia di Forlì-Cesena, con l'obiettivo di monitorare i servizi messi in atto dai singoli territori e pervenire alla formalizzazione di linee guida, come strumento formale di cornice per garantire coordinamento ed evitare differenze sostanziali tra i singoli territori. L'integrazione degli alunni con deficit negli istituti secondari superiori va infatti monitorata all'interno di una cornice di coordinamento e di organizzazione funzionale di tutte le risorse coinvolte a livello regionale, nel processo di integrazione scolastica, mirate al miglioramento della qualità di vita dello studente, al perseguimento di pari opportunità e al miglioramento delle relazioni tra scuola e alunno. Anche il raccordo tra la ricca e articolata rete delle scuole e il sistema formativo dovrà rappresentare una strategia per garantire la qualificazione dei percorsi scolastici di inclusione, la promozione del successo formativo, anche attraverso il supporto e l'affiancamento alle famiglie, soprattutto nella delicata fase di uscita dal sistema scolastico e di inserimento nel mondo del lavoro.
2 - STRADE (Viabilità e infrastrutture di comunità)	**21_MISSIO_09 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente** **21_PROGR_09_02 - Tutela, valorizzazione**			Diversi sono gli ambiti di intervento dell'Ente, attraverso il Corpo di Polizia Provinciale, che occorre rafforzare con nuove unità a seguito della riduzione di organico che si è registrata negli ultimi anni. Oltre ad assicurare la prevenzione e il controllo della violazione delle norme del Codice della Strada, la Polizia Provinciale effettua attività di vigilanza e presidio della sicurezza della viabilità coadiuvando il personale addetto alle manutenzioni, in caso di eventi quali frane, smottamenti o

	e recupero ambientale **21_OBSTR_09_02_01 - Interventi della Polizia Provinciale per il presidio e la sicurezza del territorio**			altri pericoli che interessino il piano viabile, causati ad esempio da condizioni meteorologiche avverse. Per quanto riguarda l'ambito ittico-venatorio ed ambientale la Polizia Provinciale effettua controlli su tutto il territorio agro-silvo-pastorale. Una delle criticità su cui intervenire con una intensificazione dell'attività di controllo riguarda il trasporto su gomma e lo smaltimento illeciti di rifiuti, tenuto conto dell'inasprimento di alcune sanzioni previste nel Testo Unico Ambientale, riqualificate in ambito penale. Particolare attenzione nell'attività di controllo meritano anche la ricerca e la raccolta dei prodotti del sottobosco nonché, in ambito faunistico, la prevenzione del bracconaggio ittico e venatorio, ovvero l'esercizio illecito della pesca, della caccia e delle attività correlate, con specifico riguardo al commercio abusivo di fauna selvatica. A seguito del riordino istituzionale, la Regione, con la L.R. n. 13/2015, ha delegato alla Polizia Provinciale l'attuazione dei piani di controllo della fauna selvatica, che consistono nell'abbattimento di varie specie di fauna selvatica, rappresentate nella nostra Provincia da cinghiale, volpe, corvidi, cormorano, piccione di città, colombaccio, storno, nutria ad opera di personale abilitato o direttamente da parte degli agenti di Polizia, in via principale per mezzo di armi da fuoco e tramite cattura con gabbie-trappola all'uopo predisposte ed autorizzate. La Polizia provinciale in tale ambito deve organizzare e coordinare piani di contenimento della fauna selvatica appartenente alle specie sopra menzionate, sia intervenendo su segnalazioni specifiche di danni alle produzioni agricole o di presenza di animali in vicinanza di strade/abitazioni (con pericolo per la sicurezza stradale o per l'incolumità delle persone), sia coordinando, in determinate zone, azioni di controllo periodiche e costanti. Per le funzioni sopra indicate la Provincia si propone di: - potenziare la vigilanza ed il presidio della sicurezza della viabilità; - aumentare i controlli sul territorio agro-silvo-pastorale per contrastare il trasporto e lo smaltimento illeciti di rifiuti; - incrementare le verifiche per prevenire e reprimere la raccolta abusiva di prodotti del sottobosco; - potenziare le operazioni e le indagini mirate alla prevenzione del bracconaggio ittico e

				venatorio; - coordinare in modo efficace e mirato gli interventi di controllo numerico della fauna selvatica, coerentemente con gli obiettivi del vigente piano faunistico venatorio regionale, in particolare verso la specie cinghiale, visto il dilagare dell'emergenza sanitaria riguardante la Peste Suina Africana (PSA)

2.2) Performance

La Provincia di Forlì-Cesena nel corso del 2025 intende lavorare sul proprio sistema di ciclo integrato della performance per renderlo più semplificato e coerente con il nuovo ruolo che intende ricoprire a livello territoriale, quindi con i rinnovati valori e strategie di sviluppo.

Tra gli scopi dell'Amministrazione c'è quella di arrivare ad un cambiamento della cultura organizzativa, passando attraverso una maggiore fruibilità e circolazione delle informazioni, credendo nella creazione di maggiore consapevolezza nel personale rispetto agli obiettivi e le strategie della Provincia e valorizzando i talenti.

Quindi massima condivisione già a monte degli obiettivi contenuti nel PEG/PDO in modo tale che il personale conosca quali sono le strategie che interessano alla Provincia e quindi le azioni su cui dovrà lavorare e le aspettative comportamentali per le quali verrà valutato, facilitando così una presa di conoscenza e lo scambio di idee progettuali e di previsioni.

Attraverso la formazione si vogliono sedimentare i concetti base della programmazione, pianificazione strategica, del controllo di gestione e della valutazione della performance oltre ad interventi volti ad aumentare consapevolezza del proprio ruolo e creare valore pubblico.

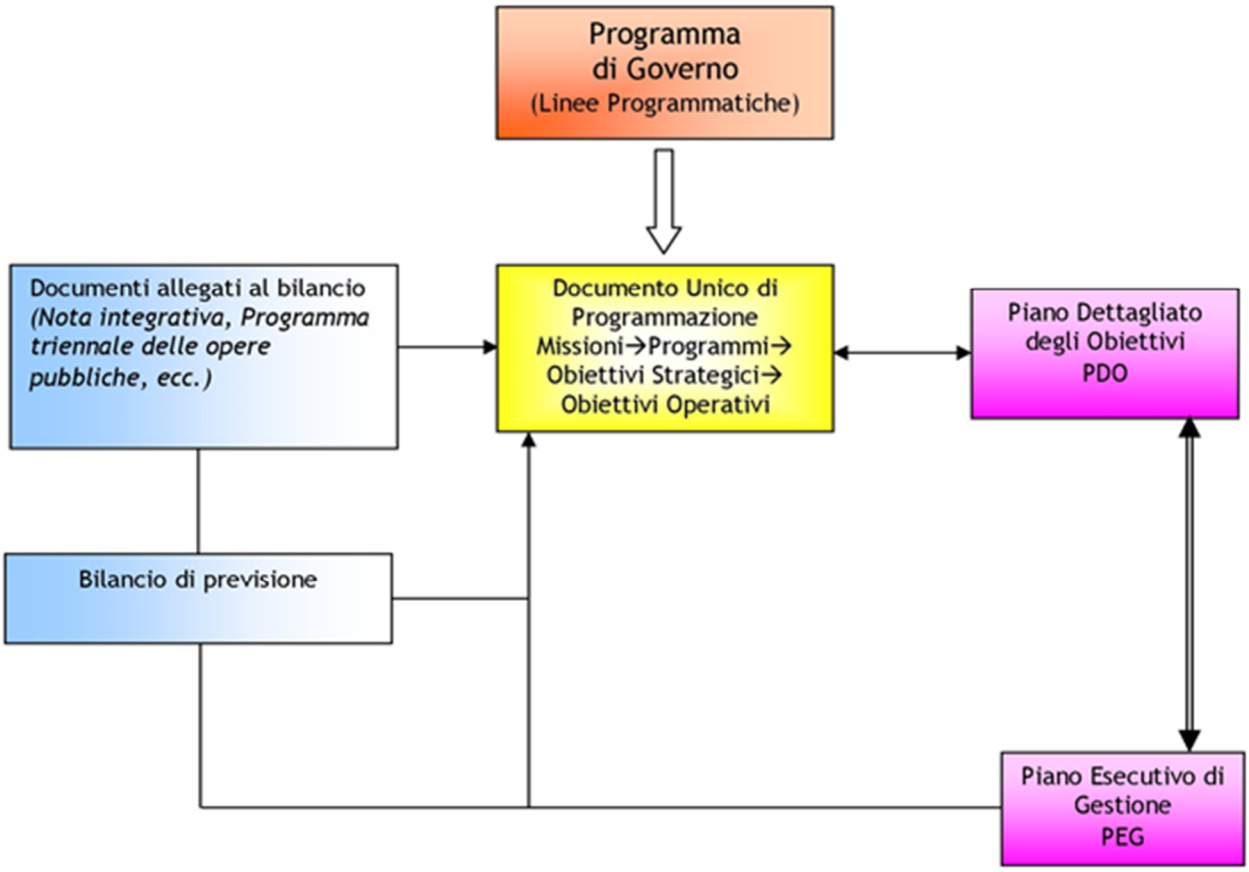
Nel corso del 2024, si è sperimentata la fase di prima applicazione dei correttivi apportati al sistema di valutazione dei dipendenti a dicembre 2023, ed è stata verificata l'efficacia dell'impianto complessivo.

Nel 2025 è intenzione di questa amministrazione coordinare un gruppo di lavoro territoriale che, in collaborazione con i Nuclei di valutazione degli enti coinvolti, proponga una revisione integrata dei sistemi di valutazione vigenti sia per i dipendenti del comparto, che per l'area dirigenziale che per i segretari generali, individuando "aree di intervento" per la definizione di un sistema unitario di valutazione per il territorio provinciale.

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

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

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



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

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

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

2.2.1) Piano dettagliato degli obiettivi (PDO)

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

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

PROGETTI TRASVERSALI INTERSERVIZI

- OBGRP.0785.1 - Attuazione del GANTT delle opere pubbliche (elenco annuale 2025) - Infrastrutture viarie
- OBGRP.0785.2 - Nuovo processo di gestione dell'opera pubblica
- OBGRP.0785.3 - Riduzione tempi di pagamento e monitoraggio fatture in Area RGS
- OBGRP.0785.4 - Implementazione della piattaforma informatica SIGOV tramite l'inserimento di un set di attività significative per ogni centro di costo (servizio/unità organizzativa) e inclusione del modulo di valutazione della performance del personale della Provincia.
- OBGRP.0785.5 - Definizione di una procedura pilota intersettoriale per la messa in esercizio, gestione tecnico-finanziaria e fiscale impianti fotovoltaici del patrimonio edilizio della Provincia di Forlì-Cesena - Seconda annualità
- OBGRP.0785.6 - Redazione e aggiornamento modulistica in tema di contratti pubblici, nel rispetto delle modifiche legislative apportate dal nuovo Codice degli appalti D.Lgs. n. 36/2023 e dal PTPCT
- OBGRP.0785.7 - Riordino archivi di deposito della Provincia di Forlì-Cesena
- OBGRP.0785.8 - Ricostruzione post alluvione 2023
- OBGRP.0785.9 - Valorizzazione delle persone attraverso la formazione.
- OBGRP.0773.1 - P.I.A.O. - Sottosezione "Prevenzione Corruzione". Adeguamento delle misure anticorruzione e degli obblighi di trasparenza – Anno 2025
- OBGRP.0787.1 - Digitalizzazione della Provincia

INFRASTRUTTURE VIARIE, GESTIONE STRADE, PATRIMONIO, MOBILITÀ E TRASPORTI

- ATORD.0282.1 - Rinnovo o conclusione delle concessioni e autorizzazioni in scadenza nell'anno di competenza
- ATORD.0282.2 - Controlli di regolarità sui mezzi pubblicitari lungo le SSPP 56 e 98 nei tratti Fuori dei Centri Abitat
- OBGES.0284.1 - Estensione della best practise nel sistema di monitoraggio dei ponti e valutazione del rischio
- ATORD.0284.2 - Riqualificazione del processo relativo a istruttorie per autorizzazioni trasporti eccezionali
- OBGES.0286.1 - Ottimizzazione della gestione della manutenzione ordinaria e straordinaria delle strade Provinciali
- ATORD.0231.1 - Gestione esami per il conseguimento dei titoli professionali dell'idoneità ad attività di consulenza per la circolazione dei mezzi di trasporto su strada
- OBGES.0288.1 - Dematerializzazione dell'archivio cartaceo delle strade provinciali sotto il profilo delle classifiche e delle declassifiche
- OBGES.1156.1 - P.I.A.O. - Sottosezione "Prevenzione Corruzione". Attuazione delle misure anticorruzione e degli obblighi di trasparenza del Servizio Infrastrutture viarie, Gestione strade, Patrimonio, Mobilità e Trasporti - Anno 2025

EDILIZIA E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE

- OBGES.0385.1 - Formazione del Piano territoriale di area vasta (PTAV) in attuazione della L.R. 24/2017 e ss.mm.ii. "Disciplina regionale sulla tutela e l'uso del territorio" – Assunzione della proposta di Piano
- OBGES.0385.2 - Piano Infraregionale delle Attività Estrattive (P.I.A.E.) - Assunzione della proposta di Piano
- ATORD.0275.1 - Efficientamento della procedura per la gestione del processo di subappalto, subaffidi e subcontratti.
- OBGES.0277.1 - Efficientamento del servizio gestione Energia degli edifici provinciali
- OBGES.1157.1 - P.I.A.O. - Sottosezione "Prevenzione Corruzione". Attuazione delle misure anticorruzione e degli obblighi di trasparenza del Servizio Edilizia e Pianificazione Territoriale - Anno 2025

SERVIZIO PIANIFICAZIONE STRATEGICA E CONTROLLO

- BGES.0801.1 - Revisione dei sistemi di valutazione della performance del personale della Provincia
- OBGES.0801.2 - P.I.A.O. - Sottosezione "Prevenzione Corruzione". Attuazione delle misure anticorruzione e degli obblighi di trasparenza del Servizio Pianificazione Strategica e Controllo - Anno 2025

CORPO UNICO DI POLIZIA PROVINCIALE

- ATORD.0830.1 - Intensificazione delle verifiche sugli interventi di abbattimento del cinghiale sia in esercizio venatorio che in attività di controllo e sulla filiera di commercializzazione della carne di cinghiale
- ATORD.0830.2 - Intensificazione dei controlli sulla raccolta dei prodotti del sottobosco
- ATORD.0830.3 - Intensificazione dei controlli sul trasporto dei rifiuti su strada
- OBGES.0830.4 - Intensificazione della sicurezza stradale sulla viabilità provinciale
- OBGES.0830.5 - P.I.A.O. - Sottosezione "Prevenzione Corruzione". Attuazione delle misure anticorruzione e degli obblighi di trasparenza della Polizia Provinciale - Anno 2025

SERVIZIO GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE

- OBGES.0227.1 - Revisione di sezioni del Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi
- OBGES.0227.2 - Partecipazione al progetto RiVa del Dipartimento funzione pubblica e Formez - La gestione strategica delle risorse umane per creare valore pubblico
- ATORD.0227.3 - Coordinamento provinciale in materia di personale
- OBGES.0227.4 - P.I.A.O. - Sottosezione "Prevenzione Corruzione". Attuazione delle misure anticorruzione e degli obblighi di trasparenza del Servizio Gestione e sviluppo del personale - Anno 2025
- OBGES.0226.1 - Revisione della convenzione per la gestione in forma associata del trattamento economico e previdenziale e giuridico del personale della Provincia e dei Comuni dell'Unione della Romagna forlivese

SERVIZIO PROGETTAZIONE EUROPEA

- OBGES.0147.1 - P.I.A.O. - Sottosezione "Prevenzione Corruzione". Attuazione delle misure anticorruzione e degli obblighi di trasparenza del Servizio Progettazione europea - Anno 2025
- OBGES.0147.2 - Consolidamento del Servizio Progettazione Europea

UFFICIO TRANSIZIONE DIGITALE

- OBGES.0306.1 - Migrazione infrastruttura e servizi su cloud
- OBGES.0306.2 - Estensione della rete WiFi
- OBGES.0306.3 - Adeguamento PDL fisse e per lo smartworking
- OBGES.0306.4 - Business continuity
- OBGES.0306.5 - Cybersecurity dei dipendenti
- OBGES.0306.6 - P.I.A.O. - Sottosezione “Prevenzione Corruzione”. Attuazione delle misure anticorruzione e degli obblighi di trasparenza dell' Ufficio Transizione Digitale - Anno 2025

UFFICIO UNICO DI AVVOCATURA

- OBGES.0330.1 - P.I.A.O. - Sottosezione “Prevenzione Corruzione”. Attuazione delle misure anticorruzione e degli obblighi di trasparenza dell’Ufficio Unico di Avvocatura - Anno 2025
- OBGES.0330.2 - Adeguamento normativo dei criteri per la redazione degli atti giudiziari
- OBGES.0330.3 - Nuovo Regolamento dell'Ufficio Unico di Avvocatura

SERVIZIO RISORSE FINANZIARIE CONTRATTI E APPALTI - ISTRUZIONE

- ATORD.0018.1 - Supporto giuridico-amministrativo agli Uffici provinciali in tema di affidamenti di contratti pubblici
- OBGES.0133.1 - Monitoraggio incarichi superiori a 5.000 euro conferiti a professionisti esterni
- ATORD.0138.1 - Analisi e gestione nel software di contabilità J-SERFIN dei finanziamenti assegnati alla Provincia
- OBGES.1160.1 - P.I.A.O. - Sottosezione “Prevenzione Corruzione”. Attuazione

SERVIZIO AFFARI ISTITUZIONALI SEGRETERIA GENERALE - PARI OPPORTUNITÀ

- OBGES.0212.1 - Implementazione e presidio delle attività riguardanti la tutela dei dati personali (privacy)
- OBGES.0212.2 - Miglioramento dei processi di workflow e della comunicazione al cittadino. Gestione dei reclami e delle segnalazioni attraverso nuove modalità organizzative e un nuovo SW.
- OBGES.0217.1 - Interventi per la promozione della trasversalità delle politiche di pari opportunità
- ATORD.0217.2 - Gestione della statistica provinciale
- OBGES.1161.1 - P.I.A.O. - Sottosezione “Prevenzione Corruzione”. Attuazione delle misure anticorruzione e degli obblighi di trasparenza del Servizio Affari Istituzionali, Segreteria generale - Pari opportunità - Anno 2024

SERVIZIO UNICO DELLA ROMAGNA PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

- OBGES.0205.1 - P.I.A.O. - Sottosezione “Prevenzione Corruzione”. Attuazione delle misure anticorruzione e degli obblighi di trasparenza del Servizio Unico della Romagna Procedimenti disciplinari - Anno 2025
- OBGES.0205.2 - Promuovere la legalità, l'etica e la trasparenza

2.2.2) Piano triennale per la transizione digitale 2025-2027 (in riferimento al Piano Triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione 2024-2026 di AGID)

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

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

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

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

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

- promozione delle iniziative attinenti all'attuazione delle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri o dal Ministro delegato per l'innovazione e le tecnologie;
- pianificazione e coordinamento del processo di diffusione, all'interno dell'amministrazione, dei sistemi di identità e domicilio digitale, posta elettronica, protocollo informatico, firma digitale o firma elettronica qualificata e mandato informatico, e delle norme in materia di accessibilità e fruibilità nonché del processo di integrazione e interoperabilità tra i sistemi e servizi dell'amministrazione;
- pianificazione e coordinamento degli acquisti di soluzioni e sistemi informatici, telematici e di telecomunicazione, al fine di garantire la compatibilità con gli obiettivi di attuazione dell'agenda digitale e, in particolare, con quelli stabiliti nel piano triennale.

Il RTD per il 2025 sarà la Segretaria Generale - Dott.ssa Manuela Lucia Mei.
Gli obiettivi di spesa previsti per le prossime annualità sono:

Annualità	Spesa complessiva
2025	Spesa corrente: 380.000€ Investimento: 20.000€
2026	Spesa corrente: 400.000€ Investimento: 20.000€
2027	Spesa corrente: 400.000€ Investimento: 20.000€

Capitolo 1 - La digitalizzazione interna all'Ente

Contesto

La transizione digitale è un processo multidisciplinare che coinvolge tutti i settori dell'Amministrazione e tutti i suoi dipendenti. Il suo scopo deve essere quello di facilitare il lavoro svolto semplificando operazioni tediose e ripetitive al fine di migliorare la qualità dei risultati ottenuti.
A tal fine è innanzitutto necessario focalizzarsi sull'alfabetizzazione digitale dei dipendenti, in modo tale che ciascuno abbia le conoscenze necessarie ad utilizzare gli strumenti software messi a disposizione per lo svolgimento delle attività quotidiane.
Possibili aree di intervento sono:

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

Nel corso del 2024 il Servizio Transizione Digitale ha acquisito, al 50%, un nuovo componente dedicato per lo più all'assistenza utente. Questo ingresso ha consentito di ridurre la necessità

della presenza dell'assistenza esterna dalle 8 ore settimanali precedenti ad una presenza saltuaria a seguito di particolari situazioni di carenza di personale interno.
Accanto a ciò si è proceduto a classificare le segnalazioni utente in 3 diversi livelli a seconda della difficoltà e dell'autonomia utente nel riuscire a risolverli:

1. base: segnalazione di semplice risoluzione che l'utente avrebbe potuto risolvere in autonomia una volta conosciuta la soluzione;
2. standard: segnalazione di medio livello che l'utente non può risolvere autonomamente, ovvero è richiesto l'intervento di un operatore dell'ufficio informatica;
3. avanzata: segnalazione di difficile risoluzione in cui l'ufficio informatica deve contattare fornitori esterni per risolvere il problema.

A seguito di questa classificazione sarà utile analizzare le segnalazioni del 2024 per individuare ulteriori aree di intervento in cui poter fare formazione e promuovere best-practice al fine di ridurre, a tendere, l'apertura di ticket di livello base e permettere agli utenti di lavorare con un certo grado di autonomia.
Questa strategia consente all'utente di velocizzare il completamento delle proprie incombenze e consente ai componenti del Servizio Transizione Digitale di seguire i progetti di digitalizzazione più complessi dedicandogli il tempo necessario a raggiungere gli obiettivi prefissati.
Per affrontare in maniera organica progetti di digitalizzazione complessi con il coinvolgimento di tutti gli attori interessati è stato istituito un gruppo dei referenti digitali a rappresentanza di tutti i servizi/uffici con i quali, nel corso del 2024, sono stati organizzati incontri collettivi ed individuali.
Gli incontri hanno permesso di analizzare ed individuare una serie di processi da ristrutturare, migliorare e semplificare. Per attuare quanto necessario servirà un intenso lavoro pluriennale che prevederà, anno dopo anno, l'individuazione dei processi prioritari su cui intervenire e, mano a mano, modificare l'organizzazione e le modalità operative.
Il Servizio Transizione Digitale si è reso disponibile per realizzare soluzioni software che hanno consentito di migliorare l'operatività interna all'ente.
Un esempio pratico è stata la realizzazione di un app di utility, rilasciata su Google Marketplace, che consente a tutti i dipendenti di fissare un numero massimo di richieste ammissibili per un certo Google Form. Questo strumento permette di realizzare moduli di adesione in cui è necessario fissare un numero massimo di partecipanti oltre il quale il modulo non deve più essere accessibile (es. prenotazione posto per un certo evento formativo riservato a un massimo numero di persone predeterminato).
Un altro esempio è stata la creazione di un sistema di gestione della verifica dell'apprendimento e delle relative competenze. È stato messo a disposizione dell'ufficio formazione, un software che permette la creazione e il controllo di sessioni di verifica delle competenze acquisite dai dipendenti a seguito della partecipazione ad eventi formativi. In pratica l'ufficio può disporre di Google Form come strumento per la creazione dei quiz ed utilizzare un'apposita applicazione per gestire i quiz creati e stabilire i parametri che dovranno governarne lo svolgimento (apertura e chiusura test, tempo massimo a disposizione dell'utente per svolgerlo, livello a cui fissare la sufficienza, ecc…).

Obiettivi raggiunti dal precedente piano

condivisione delle politiche di trasformazione digitale con tutti i servizi dell'ente, con valorizzazione del personale interno;
monitoraggio della formazione dei dipendenti su Syllabus in ambito digitale;
redazione di video tutorial e manuali utente per colmare necessità specifiche segnalate dai dipendenti;
digitalizzazione di nuovi moduli on-line per procedimenti interni a vantaggio dei dipendenti.

Obiettivi

individuazione delle casistiche base più comuni su cui un'adeguata formazione potrebbe ridurre il numero di chiamate utente ricevute dal reparto di assistenza informatica;
individuazione del livello di conoscenza dei dipendenti e loro necessità specifiche da colmare con corsi di formazione mirati;
digitalizzazione di nuovi moduli on-line per procedimenti interni a vantaggio dei dipendenti;
passaggio alle liquidazioni digitali.

Indicatori

- n. di tutorial e/o video di supporto messi a disposizione degli utenti attraverso la pagina intranet dell'ufficio informatica
- monitoraggio annuale della riduzione delle chiamate di supporto in base alla tipologia delle richieste (in relazione a quelle censite nel periodo precedente)
- numero di corsi di formazione, in ambito digitale, eseguiti dai dipendenti durante il periodo

Linee d'azione

analisi dei livelli di ticket utente aperti del 2024 per la definizione delle aree di intervento;
utilizzo della rete interna a supporto del RTD per il proseguimento delle operazioni di trasformazione digitale;
individuazione dei corsi di formazione da attuare, di concerto con l'ufficio formazione, in base alle conoscenze e necessità;
indagine interna sulle possibilità di migliorare i processi gestiti, nell'ottica della trasformazione digitale dell'Ente.

Capitolo 2 - La digitalizzazione collaborativa fra PA

Contesto

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

relativi alla richiesta di accesso documentale, civico e semplice nonché la richiesta di patrocinio e la condivisione della nuova versione del Manuale di gestione dei flussi documentali approvata entro il 31/12/2023 anche dalla Provincia di Rimini mentre la provincia di Ravenna prevede l' approvazione entro il 2024.
Non solo tra Province, ma con tutte le realtà regionali è importante tenere vivo lo scambio di conoscenze.
Nel corso del 2024, Lepida ha dato avvio a tavoli di lavoro coordinato denominati ComTem (Comunità Tematiche). Le Comunità Tematiche sono uno strumento strategico dell'Agenda Digitale e si suddividono in specifiche e trasversali. In totale sono 11, di cui 9 specifiche e 2 trasversali. Attualmente l'ente partecipa a 5 comunità tematiche specifiche con 5 suoi dipendenti del Servizio Transizione Digitale e dell'Ufficio Archivio e Protocollo.
La partecipazione alle Comunità Tematiche della CNER consente di ampliare il confronto e le conoscenze in tutti gli ambiti interessati dalla trasformazione digitale.
Oltre a questo tavolo, l'ente partecipa, settimanalmente, all'incontro nell'ambito dei bandi PNRR e agli incontri nazionali della rete degli RTD.
Inoltre la Provincia ha ripreso il ruolo di coordinamento tra i Comuni del territorio coinvolgendo i referenti ICT degli altri enti in una serie di incontri di lavoro in cui sono state discusse ed affrontate questioni di comune interesse individuando possibili strategie di squadra.
Tra i servizi svolti a livello territoriale, di cui la Provincia è ente capofila, va sicuramente individuata la procedura di interpello. Questa attività, iniziata nell'ultima parte del 2023, ha visto, nel corso del 2024, la pubblicazione di 55 interpelli. Questo ha comportato la necessità di dover gestire una media di più di 1 interpello alla settimana.
Per il 2025 si è deciso di attuare una migliore programmazione delle pubblicazioni previste dagli enti per evitare la congestione e il concentramento delle attività in determinati giorni o in determinati periodi che mettono in difficoltà le operatività d'ufficio. Per farlo si è ricorsi a uno strumento digitale che consente la pubblicazione di un calendario con un limitato numero di slot a cui gli enti devono fare riferimento per prenotarsi secondo un certo numero di giorni di anticipo concordato. La soluzione consentirà una migliore distribuzione delle pubblicazioni e la completezza di tutte le informazioni necessarie per procedere con l'attività di pubblicazione.

Obiettivi raggiunti dal precedente piano

migliorare la rappresentatività dell'ente all'interno delle ComTem e dei tavoli di coordinamento fra PA in ambito digitale.

Obiettivi

partecipazione attiva ai tavoli delle ComTem e ai tavoli di coordinamento fra PA in ambito digitale;
programmazione delle pubblicazioni degli interpelli di tutti gli enti convenzionati.

Indicatori

realizzazione obiettivi definiti all'interno dei tavoli di lavoro;
n. di incontri del Tavolo di coordinamento provinciale.

Linee d'azione

partecipazione ai tavoli di lavoro individuando best practice e soluzioni utili da poter replicare all'interno dell'ente;

strutturazione del tavolo di coordinamento provinciale per i Comuni e le Unioni.

Capitolo 3 - Servizi on-line

Contesto

Negli ultimi anni l'ente si è speso notevolmente per aumentare, sempre di più, il numero dei servizi on-line accessibili al cittadino. Ci si è preoccupati di rendere disponibili servizi fruibili non solo da desktop, ma anche da dispositivi mobili.
In questo contesto, quello che si vuole, è migliorare la fruibilità dei servizi resi, sia in termini di ampliamento dell'offerta, sia in termini di semplicità di utilizzo.
A tal fine si vuole individuare nuovi processi che possono essere oggetto di digitalizzazione e possibili aree di intervento in cui, l'operatività attuale, può essere migliorata grazie alla sostituzione dei software esistenti con altri più moderni.
Nelle valutazioni su nuove implementazioni o nell'adozione di nuovi software si dovrà sempre tener presente le linee guida redatte da AGID e Designers Italia, quali:

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

Va inoltre prevista, ove si ritiene possa essere utile, l'utilizzo di strumenti alternativi alla mail appositamente sviluppati per notificare il cittadino in modo certo ed economico, ovvero con l'utilizzo dell' AppIO.
Per pubblicità e trasparenza dei servizi resi, va prevista la pubblicazione delle statistiche di utilizzo del sito istituzionale e dei moduli Elixforms.
Infine, entro il 2025, va effettuata la pubblicazione della Guida ai Servizi dell'ente far conoscere ai suoi utenti tutto ciò che può essere di loro interesse circa la sua organizzazione, e dunque facilitare il loro accesso ai servizi offerti. La Guida ai Servizi si presenta, quindi, come uno strumento di supporto all'utenza per l'accesso ai servizi della Provincia di Forlì-Cesena. La Guida ai Servizi descrive, quindi, per tutti i settori dell'ente, i servizi erogati da ciascun ufficio con relative informazioni su: attività di competenza, logistica, modulistica a supporto e contatti di riferimento.
Nel corso del 2024 sono state realizzate nuove soluzioni software che consentono una migliore integrazione del flusso digitale con quello cartaceo.
Un esempio pratico è stata la realizzazione di una procedura che consente la "materializzazione" di documenti nativi digitali, ma che vengono, di norma, stampati per essere presentati a soggetti terzi. Trattasi quindi di documenti, redatti a seguito di istruttoria, che nascono digitalmente e vengono firmati dal responsabile di riferimento. Tali documenti vengono poi trasmessi all'utente che ne ha fatto richiesta. L'utente, che deve avere sempre con sé questo tipo di documento e lo deve mostrare a seguito di esplicita richiesta di controllo, ma non è l'unico titolare in quanto trattasi di documenti associati a un bene, procede a stamparlo per conservarlo all'interno del bene stesso. Il problema che si è posto è stato quello di individuare la soluzione prevista dal CAD per superare le limitazioni imposte dal fatto che la semplice stampa di un documento originale digitale non è equiparabile al documento originale stesso. È stata quindi messo a punto un applicativo che consente di apporre un QR code sul

documento creato in fase di istruttoria in modo tale che, una volta stampato, tale QR code permette di ottenere l'indirizzo del gemello digitale originale. Questo consente in modo inequivocabile di verificare l'autenticità e la validità del documento cartaceo.
È stato inoltre individuato un nuovo software che permette di gestire le segnalazioni utente. Fino all'anno scorso il cittadino che aveva necessità di effettuare una segnalazione di intervento all'ente, aveva a disposizione la piattaforma Ril.fe.de.ur. D'ora in avanti il software che il cittadino avrà a disposizione per segnalare all'amministrazione provinciale delle problematiche sarà Comuni-Chiamo. Rispetto al software usato in precedenza sarà possibile gestire anche le segnalazioni scolastiche e permettere l'utilizzo di una soluzione responsive. Sono in corso le ultime configurazioni che consentiranno di rendere pienamente operativa questa nuova modalità di contatto.

Obiettivi raggiunti dal precedente piano

sviluppo di nuovi servizi on-line;
miglioramento di servizi resi con l'uso di nuove soluzioni software;
rispetto delle misure di design e di accessibilità previsti da AGID per tutti i servizi erogati;
integrazione dei servizi on-line con l' AppIO.

Obiettivi

sviluppo di nuovi servizi on-line;
reingegnerizzazione di processi esistenti;
pubblicazione della guida ai servizi ai fini della trasparenza.

Indicatori

numero di nuovi servizi online sviluppati nel periodo di riferimento;
% di utilizzo dei canali digitali rispetto a quelli cartacei.

Linee d'azione

Entro il 2025 (salvo dove diversamente specificato):

Segnalazioni e reclami

Messa in uso a pieno regime del nuovo software Comuni-Chiamo.

Gestione pratiche di autorizzazione

Nel corso del 2024 si è deciso di non procedere con l'attivazione dello sportello telematico polifunzionale. Si è cercato di ottenere dal fornitore la documentazione necessaria ad effettuare l'analisi di un'eventuale integrazione con il modulo J-Aut che consentisse la raccolta di informazioni in modo strutturato tramite Elixforms, per poi realizzare la trasmissione o importazione dati su J-Aut. Il fornitore non ha condiviso tale documentazione e, per questo, si è deciso che si procederà alla raccolta delle informazioni attraverso la digitalizzazione del modulo di richiesta e si valuterà lo sviluppo di un'applicazione che consenta la creazione delle determine tramite recupero via API dei dati e l'applicazione di modelli di template predeterminati.

Richiesta di istanza per il subappalto

Si ritiene utile dare la possibilità di presentare le istanze di subappalto tramite form strutturati al fine di guidare l'utente nella compilazione di tutte le informazioni necessarie e limitare il numero di istanze pervenute in modo incompleto.

Richiesta per l'organizzazione di manifestazioni sportive

L'organizzazione di eventi sportivi su suolo pubblico richiede la necessità di presentare una domanda all'ente in cui specificare, in modo dettagliato, una serie di informazioni che permettano di valutare la portata dell'evento e le modalità del suo svolgimento. Finora la richiesta veniva accompagnata da una serie di mail integrative che permettevano, dopo vari scambi, di giungere alla completezza delle informazioni necessarie ad avviare l'istruttoria. Per semplificare l'avvio della procedura e fornire all'utente uno strumento di facile accessibilità con cui inoltrare questo tipo di richieste si è deciso di creare un nuovo modulo con l'applicativo Elixforms.

Modulistica per agenzie di pratiche auto

Con la Legge 264/91 veniva attribuita alle Province la gestione delle autorizzazioni e la vigilanza sull'attività svolta dalle Agenzie di Pratiche Automobilistiche per l'esercizio dell'attività di consulenza per la circolazione dei mezzi di trasporto.
Il nuovo "Regolamento per la disciplina dell'attività di consulenza per la circolazione dei mezzi di trasporto", approvato dal Consiglio Provinciale con Deliberazione n. 22 del 29/09/2023, prevede come novità la possibilità di presentare istanze di Sospensione Volontaria dell'Attività e istanze di Apertura di ulteriori sedi.
Ad oggi le Agenzie di Pratiche Auto autorizzate sono 38.
Al fine di semplificare l'azione amministrativa ed avere un approccio più snello e meno burocratico nella gestione delle autorizzazioni/comunicazioni da remoto, è necessario riorganizzare il procedimento utilizzando il nuovo strumento Elixforms messo a disposizione dall'Ente e sviluppare:

- per l'anno 2025:
  - richiesta autorizzazione;
  - nuova impresa;
  - ulteriore sede;
  - trasferimento sede.

- per l'anno 2026:
  - comunicazione di sospensione dell'attività;
  - cessazione dell'attività;
  - comunicazione di variazione assetto societario;
  - comunicazione del personale addetto;
  - comunicazione della capacità finanziaria;
  - comunicazione dell'orario di apertura al pubblico;

Il progetto comporta l'analisi del contenuto dell'attuale modulistica, l'aggiornamento e la creazione della stessa in formato digitale, una fase sperimentale e di collaudo ed infine rendere pubblica la nuova piattaforma digitale alle imprese sia dal sito web dell'Ufficio che da quello istituzionale.
Il progetto ha inoltre lo scopo di ridurre l'utilizzo della carta e risparmio sui materiali di stampa.
Si prevede una campagna di sensibilizzazione della piattaforma.

Richiesta di rimborso dei costi per il trasporto degli studenti verso le palestre

Alcuni istituti superiori sono costretti a sostenere delle spese di trasporto per permettere ai propri alunni di raggiungere la sede dove poter svolgere l'attività sportiva.
All'inizio dell'anno scolastico la scuola stipula una convenzione con un operatore di trasporto ed effettua una domanda di rimborso verso l'ente indicando gli estremi del preventivo effettuato, il contratto stipulato e l'importo previsto.
Al termine dell'anno scolastico, invece, l'istituto effettua una domanda di rimborso rendicontando le spese sostenute opportunamente documentate dalle fatture pagate.
Entrambi i moduli dovranno essere digitalizzati. Il primo modulo che dovrà essere pronto sarà quello per la rendicontazione delle spese sostenuto nell' a.s. 2024-2025 e a seguire quello per le domande relative alle previsioni per l' a.s. 2025-2026.

Richiesta per la prenotazione delle sale provinciali

La possibilità, di utenti terzi, di richiedere l'uso delle sale provinciali per lo svolgimento di eventi e conferenze deve poter avvenire tramite opportuno modulo digitalizzato che dovrà essere preso in carico e valutato dall'ufficio Segreteria.

Richiesta di informazioni da parte dell'utente

Le richieste di informazioni, di varia natura, che pervengono all'ufficio URP di questa amministrazione da parte degli utenti devono prevedere la possibilità di utilizzo di un form dedicato a tale scopo, anziché la sola richiesta via mail come avviene finora.

Capitolo 4 - SPID/CIE

Contesto

L'adozione delle piattaforme nazionali di identità digitale in tutti i servizi erogati dalle PA tramite l'utilizzo di SPID/CIE è un obiettivo fortemente voluto dal Ministero per l'Innovazione Tecnologica e la Transizione Digitale al quale nessuna PA può sottrarsi.
Non solo, ben presto SPID/CIE non saranno più sufficienti e per l'attivazione di nuovi servizi, spesso è richiesta anche la possibilità di utilizzare l'autenticazione eIDAS.
Infatti al fine di promuovere la cooperazione transfrontaliera e l'interoperabilità dei sistemi nazionali di identificazione elettronica (eID) e facilitare l'accesso dei cittadini e delle imprese ai servizi online ai cittadini nei diversi Stati membri, è fortemente suggerita l'integrazione delle proprie soluzioni informatiche al nodo italiano eIDAS nello sforzo di affermare la diffusione e l'utilizzo delle identità digitali.
In questo contesto si inserisce la misura 1.4.4 del PNRR, denominata "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID/CIE", unica misura digitale, al momento,

destinata al nostro ente e al quale, nel corso del 2023, abbiamo fatto richiesta di partecipazione. La richiesta è stata accettata e, nel corso del 2024, si è proceduti alla contrattualizzazione e realizzazione della misura.
Si è deciso di affidare la realizzazione alla società in-house Lepida S.c.p.A. tenuto conto del fatto che il nostro ente ha aderito al sistema FedERa ed utilizza questo gateway per l'autenticazione di tutti gli accessi ai servizi on-line attualmente resi.
Questo aspetto soddisfava in gran parte già quanto richiesto dalla misura a parte il fatto che Lepida ha dovuto effettuare un upgrade del protocollo di comunicazione ad OpenID Connect (tecnologicamente più avanzato e più sicuro dell'attuale SAML) ed ha effettuato l'integrazione della CIE che, per il nostro ente, non risultava ufficialmente in essere.
Il progetto è attualmente in fase di verifica tecnica e, nel corso del 2025, ci si aspetta di portare a buon fine tutte le fasi previste dall' asseverazione con l'obiettivo di ottenere il finanziamento previsto dalla misura e quantificato in € 14.000.
È ancora da capire, invece, quando sarà disponibile anche l'adozione dell'autenticazione eIDAS per tutti i servizi resi. Sono uscite delle nuove specifiche tecniche e si è in attesa che Lepida preveda l'integrazione di questa modalità al fine di metterle a disposizione di tutti i cittadini.

Obiettivi raggiunti dal precedente piano

utilizzo dell'autenticazione SPID/CIE per tutti i nuovi servizi on-line che saranno attivati in futuro;
contrattualizzazione e realizzazione della misura 1.4.4.

Obiettivi

asseverazione della misura 1.4.4;
adozione dell'autenticazione eIDAS nei servizi resi.

Indicatori

- Numero di servizi che adottano l'autenticazione eIDAS entro il 2026
- Contrattualizzazione, realizzazione ed asseverazione della misura 1.4.4. entro il 2026

Linee d'azione

verificare con DTD i documenti necessari e le azioni specifiche;
monitorare la disponibilità dell'autenticazione eIDAS da parte di Lepida S.c.p.A.

Capitolo 5 – AppIO

Contesto

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

Uno dei servizi integrati con l' AppIO è la procedura di interpello che, seguendo le indicazioni sulla nomenclatura dei servizi indicata nel catalogo di PagoPA, si chiama "Bandi di concorso". L'integrazione consente all'ufficio personale di inviare notifiche agli idonei di una determinata selezione unica quando è in pubblicazione un nuovo interpello.
L' AppIO, dal 2024, risulta attiva ed integrata anche con la piattaforma Elixforms. Questo consente di abilitare, per i moduli che si ritiene, l'invio agli utenti sull' AppIO della notifica di sottomissione e protocollazione della domanda all'ente.
L' AppIO ha avuto un grande sviluppo nel corso di quest'anno includendo la possibilità di notificare e pagare avvisi di pagamento, nonché di caricare i propri documenti di identità. Si procederà quindi a valutare, caso per caso, quali processi possano usufruire favorevolmente delle possibilità offerte da questa app divenuta il punto di riferimento per il contatto tra le PA e i cittadini.

Obiettivi raggiunti dal precedente piano

attivazione dell'integrazione fra l' AppIO ed Elixforms.

Obiettivi

individuazione di nuovi servizi da integrare sull' AppIO;
individuazione di nuove funzionalità da integrare con l' AppIO.

Indicatori

- numero di servizi integrati con AppIO per il periodo di riferimento.

Linee d'azione

individuazione di nuovi servizi da integrare sull' AppIO;
verifiche sull'evoluzione dell' AppIO al fine di sfruttarne nuove funzionalità.

Capitolo 6 - BDAP

Contesto

La Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP) è la risposta alla necessità di assicurare un controllo efficace ed un attento monitoraggio degli andamenti della finanza pubblica, permettendo di acquisire gli elementi necessari per poter dare attuazione e stabilità al federalismo fiscale.
Costituita in attuazione dell'art. 13 della legge 196/2009, la Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche riutilizza il patrimonio informativo del Data Warehouse della Ragioneria Generale dello Stato (RGS) e lo estende con i dati acquisiti da altre Amministrazioni (ANAC, ISTAT, Banca d'Italia, Enti Territoriali, Ministero dell'Interno, ecc.).
La Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche assume in maniera esponenziale sempre più un ruolo fondamentale: grazie alle nostre competenze, questo strumento costituisce il punto di riferimento per il patrimonio informativo delle Amministrazioni Pubbliche.
Il Portale del sistema, al quale risultano attualmente registrati oltre 25.000 utenti delle Amministrazioni Pubbliche, consente in base al profilo dell'utente si svolgere diverse attività, tra cui:

- il colloquio telematico con la Camera dei Deputati e il Senato della Repubblica, al fine di intensificare il ruolo di controllo e monitoraggio assegnato al Parlamento;
- il monitoraggio delle Opere Pubbliche;
- la trasmissione dei Bilanci Armonizzati degli Enti territoriali;
- l'analisi dei pagamenti di beni e servizi verso i fornitori della Pubblica Amministrazione tramite il Cruscotto Fatture e Pagamenti;
- l'analisi investigativa in materia di Spese delle Amministrazioni Centrali, Contributi UE, ecc. tramite il Cruscotto per Guardia di Finanza.

La Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche offre, inoltre, un insieme di canali di accesso, metodi di presentazione ed elaborazione delle informazioni, articolati e ben armonizzati, al servizio di bisogni informativi differenziati:

- Portale Open BDAP: apre una nuova finestra: il portale della RGS mette a disposizione dei cittadini, in maniera chiara, trasparente e accessibile, i dati della Finanza Pubblica presenti nella BDAP;
- Catalogo Open Data RGS: è il catalogo della RGS per la pubblicazione di dati aperti, secondo i paradigmi dell'Open Government.

Nell'ambito della BDAP, abbiamo inoltre realizzato un'implementazione di Master Data Management per la gestione dell'Anagrafe degli Enti pubblici, con l'obiettivo di unificare e consolidare il patrimonio dati relativo agli Enti e alle società partecipate.
In questo contesto, con un portale informativo di spessore che ha trasformato una richiesta normativa in opportunità potenziando il numero di informazioni trattate e prevedendo strumenti di esportazione e riutilizzo dei dati presenti, si ritiene possa valere la pena verificare le attuali procedure di contribuzione dei dati forniti dall'ente al fine di limitare i doppi inserimenti che rallentano l'operatività e inducono errori.

Obiettivi

- reingegnerizzazione del processo di monitoraggio dell'opera pubblica.

Indicatori

- numero persone abilitate al portale per l'inserimento;
- numero dati individuabili dal portale che subiscono un doppio inserimento.

Linee d'azione

riorganizzazione delle modalità operative per l'inserimento dei dati;
individuazione e scarico dei dati informativi del portale utili al monitoraggio dell'ente;
creazione di modalità di visualizzazione e di integrazione dei dati scaricati.

Capitolo 7 - PagoPA

Contesto

L'ente ha aderito a PagoPA tramite la piattaforma PayER di Lepida S.c.p.A. La piattaforma consente agli utenti di scegliere l'ente beneficiario, scegliere il servizio per il quale è richiesto il pagamento e pagare la somma richiesta.

Questa modalità operativa, per quanto integrato con PagoPA, ha lo svantaggio di generare errori utente sul beneficiario e sul servizio scelto che impegnano il Servizio Ragioneria con operazioni di rimborso.
L'obiettivo è definire una modalità operativa differente, che permetta al Servizio interessato dal pagamento, di generare e consegnare al cittadino un avviso di pagamento consentirebbe di evitare errori utente nella scelta del beneficiario/servizio e permetterebbe al Servizio Ragioneria di utilizzare strumenti che facilitano l'operazione di riconciliazione e di rendicontazione, eliminando le operazioni manuali di incasso.

Obiettivi raggiunti dal precedente piano

analisi e verifica dei servizi di pagamento attivi presso l'ente e delle relative modalità sulla base della tassonomia definita da PagoPA.

Obiettivi

adottare nuove forme di integrazione con PagoPA per la semplificazione dei pagamenti per i cittadini e per la semplificazione del lavoro di rendicontazione per il Servizio Ragioneria entro il 2026;
avere il 100% dei servizi di pagamento integrati con PagoPA entro il 2027.

Indicatori

- % del numero di servizi di pagamento integrati con PagoPA.

Linee d'azione

analisi di mercato per verificare le funzionalità offerte da altri intermediari affinché si interfaccino con i software dell'ente e con il gestionale del Servizio Finanziario in modo da ottimizzare e ridurre le operazioni di incasso.

Capitolo 8 - Cloud

Contesto

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

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

Tutti i dati e i servizi dell'ente sono risultati essere di classe ordinaria. Questa tipologia permette all'ente di definire un piano di migrazione che si può avvalere di cloud pubblici.
L'ente ha poi trasmesso al DTD il piano di migrazione che intenderà portare a termine entro giugno 2026.
A questo proposito il passaggio dei server in cloud, a differenza di molti altri enti pubblici, non prevede misure PNRR a supporto né altri tipi di finanziamenti esterni, quindi sarà interamente finanziato con risorse interne con un costo annuale a bilancio di circa € 40.000.
E' possibile che, nel corso del 2025, possano esserci alcune novità sulla possibilità di accedere a fondi PNRR con adeguata misura riservata agli enti Provincia.
Nel frattempo l'ente sta provvedendo a migrare le applicazioni su soluzioni cloud Lepida raggiungendo l'obiettivo del 40% previsto per l'anno 2024.
A fine 2024 è scaduto il contratto di assistenza e manutenzione della suite SicraWeb, piattaforma applicativa fornita dalla ditta Maggioli che si compone di diversi moduli software per la gestione dei seguenti servizi:

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

Il rinnovo, in corso di completamento, prevede la pianificazione del passaggio alla nuova versione SicraWeb EVO in modalità Cloud SaaS che, presumibilmente, per indisponibilità del fornitore, non potrà avvenire prima del 2026.

Obiettivi raggiunti dal precedente piano

miglioramento della qualità e della sicurezza dei servizi digitali erogati dall'Ente attuando la migrazione verso infrastrutture e servizi cloud qualificati per un totale del 40% dei server.

Obiettivi

miglioramento della qualità e della sicurezza dei servizi digitali erogati dall'Ente attuando la migrazione verso infrastrutture e servizi cloud qualificati;
eliminazione dell'infrastruttura fisica del sistema informatico dell'Ente entro il 2026.

Indicatori

Entro il 2025:

- 80% dei server saranno in cloud.

Entro il 2026:

- 100% dei server saranno in cloud.

Linee d'azione

migrazione dei server verso il cloud;
verifica della disponibilità di finanziamenti PNRR per l'azione di migrazione;

attivazione di nuovi servizi solo in modalità “cloud first” verso infrastrutture e servizi Cloud qualificati secondo le regole AGID / ACN.

Capitolo 9 - Wifi

Contesto

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

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

Sono stati inoltre predisposti degli apparati che consentono l’accesso wifi in zone individuate come strategiche per consentire l’accesso con dispositivi mobili o pc portatili a dipendenti e a personale esterno.
Nel corso del 2024, all’interno degli spazi ad uso pubblico della sede provinciale, è stato predisposto l’utilizzo della rete pubblica regionale EmiliaRomagnaWiFi.
Le sale e gli spazi in cui è possibile usufruire di questa rete che consente accesso ad Internet gratuito, 24 ore su 24, sono:

- Sala Consiglio (piano terra, Sede di Forlì);
- Sala Ex-Consiglio (piano terra, Sede di Forlì);
- Sala Giunta (1° piano, Sede di Forlì);
- Ufficio Segretario Generale (1° piano, Sede di Forlì);
- Sala Vetri (1° piano, Sede di Forlì);
- Ufficio Esperti PNRR regionali (1° piano, Sede di Forlì);
- Ufficio Informatica (1° piano, Sede di Forlì);
- Sala riunioni c/o ufficio trasporti (2° piano, Sede di Forlì);
- Sede di Cesena.

Per dare facile diffusione all’utenza della disponibilità della rete di connettività, in loco è stato appeso un cartello informativo facilmente visibile.
La mappa dei punti EmiliaRomagnaWifi disponibili in regione è fruibile al link https://wifi.lepida.it/.
Il prossimo passo prevede la messa in esercizio della rete EmiliaRomagnaWifi in zone non attualmente coperte e in completa sostituzione della rete “Provincia FC Guest” precedentemente utilizzata.

Obiettivi raggiunti dal precedente piano

rendere disponibile per il pubblico la connessione con EmiliaRomagnaWifi.

Obiettivi

estensione della disponibilità della rete Wifi in altre sale riunioni presenti in altre sedi provinciali;
dismissione della rete "Provincia FC Guest" a favore del solo utilizzo della rete "EmiliaRomagnaWifi".

Indicatori

- acquisto e configurazione di altri 5 access point da installare nelle sedi provinciali;
- eliminazione della rete "Provincia FC Guest" entro il 2025.

Linee d'azione

suggerire agli utenti ospiti il collegamento alla rete EmiliaRomagnaWifi;
eliminazione della visibilità della rete "Provincia FC Guest" fino a completa dismissione.

Capitolo 10 - Gestione documentale

Contesto

Il Manuale di gestione del servizio di protocollo informatico e dei flussi documentali e degli archivi e i relativi allegati è stato approvato il 28/12/2023 conformando i contenuti alle norme di legge e alle indicazioni AgID.
Per quanto riguarda la conservazione, in base ad una specifica convenzione, valida fino al 2033, la Provincia ha affidato la conservazione dei propri documenti informatici alla Regione, tramite il Servizio Polo Archivistico Regionale dell'Emilia-Romagna (PARER), come responsabile della conservazione dei documenti trasferiti, rispettando le modalità di versamento previste dal Disciplinare Tecnico approvato tra le parti e al Società Maggioli spa relativamente alla conservazione dei mandati e alle reversali.
Infine, sempre nel triennio considerato, in un'ottica di sistema, si intende riprendere tutto il tema della gestione dei flussi documentali nativi digitali e di natura ibrida compresa la conservazione digitale, in accordo con la Soprintendenza archivista regionale e con la Regione Emilia-Romagna servizio ParER, con i quali sono in corso accordi di collaborazione.

Obiettivi raggiunti dal precedente piano

Approvazione del Manuale di Conservazione;

Obiettivi

Nel 2025 si intende:

Revisionare il Manuale di gestione del servizio di protocollo e dei flussi documentali, degli archivi e dei suoi allegati;
Promuovere la formazione specifica sulla gestione dei documenti digitali;
Partecipare a gruppi di lavoro e Progetti interistituzionali;
Rivisitare le convenzioni relative alla conservazione utilizzando PARER come unico soggetto di riferimento.

Nel 2026 si intende:

- completare la documentazione allegata al Manuale con il Piano di Fascicolazione, il Piano della sicurezza informatica (Analisi dei rischi, misure minime di sicurezza, regole data breach), anche a tutela dei dati personali.

Indicatori

- Controllo a campione sulla corretta protocollazione in base alle istruzioni operative fornite (5%)

Linee d'azione

rendere maggiormente leggibile e fruibile la descrizione del sistema di gestione e di conservazione dei documenti anche ai fini della semplificazione dei contenuti, di una maggiore trasparenza amministrativa e di una più rapida consultazione;
prevedere la formazione del personale per il gruppo interno di referenti;
verificare a campione la corretta gestione interna del protocollo informatico e dei flussi documentali mediante specifiche istruzioni.

Capitolo 11 - Firma digitale

Contesto

Ai dipendenti dell'ente che hanno necessità di firmare documenti viene concesso il rilascio della firma digitale. Tipicamente trattasi di coloro che si trovano in posizione dirigenziale, organizzativa o altri dipendenti responsabili di procedimenti per i quali è richiesta la firma di documenti in modalità digitale.
L'equiparazione della firma digitale a quella autografa consente alla PA di andare sempre più nella direzione in cui si dismette l'utilizzo della carta a favore dello scambio di informazioni certificate.
Per facilitare sempre più questo scambio e consentire anche una semplificazione sui formati dei file prodotti, è opportuno che gli utenti non utilizzino la firma CADES nel caso si debbano firmare dei documenti PDF. Il motivo è che il formato CADES incapsula il file originale generando un nuovo file in formato .p7m che costringe il destinatario ad installare un opportuno software per estrarre il file originario e poterlo leggere. A differenza dei dipendenti PA che dispongono di tale software nelle postazioni di lavoro, i cittadini non dispongono di questo software. Anziché chiedere a loro di adeguarsi, sarebbe opportuno che i file PDF fossero firmati in modalità PADES. Questo tipo di firma infatti non altera il formato del file che quindi rimane un PDF anche nella versione firmata. In questo modo l'utente può leggere il documento e verificare la firma con i più comuni software usati per lo standard PDF.
Oltre alla firma digitale con smartcard/smartkey si sta valutando la possibilità di utilizzare la firma digitale remota. Il vantaggio di questo tipo di firma è quello di non dover utilizzare dispositivi fisici per la lettura del certificato digitale, ovvero è possibile firmare i documenti utilizzando una user e una password, associate al certificato di firma, più un OTP richiesto durante l'operazione (tipicamente l'utente riceve un messaggio SMS o su app dedicata con un codice a tempo utilizzabile una sola volta soltanto). Queste caratteristiche rendono la firma remota un po' più pratica di quella attuale.

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

Obiettivi

verificare se tutti le persone che debbono firmare atti sono in possesso della firma digitali, al fine della completa digitalizzazione dei processi e degli atti amministrativi prodotti dalla Provincia;

valutazione dell'integrazione con "Firma con IO" per alcune tipologie di atti interni/esterni.

Indicatori

Entro il 2025:

- 75% degli atti emessi dalla Provincia con firma digitale entro il 2025.

Entro il 2026:

- 100% degli atti emessi dalla Provincia con firma digitale entro il 2026;
- numero dei servizi attivati con "Firma con IO" entro il 2026.

Linee d'azione

dare indicazioni ai dipendenti interni di utilizzare la firma di documenti PDF in modalità PADES, con apposite istruzioni operative;

verificare quali tipologie di atti viene ancora emessa con la firma autografa, e definire il processo di digitalizzazione (esempio: atti di liquidazione);

valutare la possibilità di utilizzare la firma remota per tutto l'ente, o in alternativa diventare RA per i dipendenti dell'ente;

integrazioni di processi in cui è richiesta la firma digitale del cittadino sfruttando metodologie che semplificano questa operatività (ES: Firma con IO).

Capitolo 12 - Cybersicurezza

Contesto

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

Negli ultimi anni si è proceduto all'aggiornamento del firewall e del sistema antivirus delle postazioni di lavoro con soluzioni più aggiornate ed in linea con le specifiche di mercato, si è proceduto anche alla sottoscrizione di un accordo con la Regione Emilia-Romagna per la fruizione del servizio CSIRT regionale che permette di avere a disposizione, attraverso la società in-house Lepida S.c.p.A, una serie di servizi rivolti ad accrescere il livello di sicurezza dei sistemi informatici.

Una delle prime attività previste dall'accordo è stata quella utilizzare il servizio di assessment fornito per la valutazione della postura di sicurezza dell'ente, successivamente verranno attivati altri servizi che riguardano la threat intelligence e la threat intelligence sharing per l'emissione di bollettini e l'analisi threat intelligence su servizi esposti da nostri domini

pubblicati su internet, ma anche la valutazione della percezione di sicurezza dei dipendenti attraverso campagne di phishing rivolte all'educazione dipendenti a riconoscere i messaggi ingannevoli, contribuendo alla lotta per la sicurezza informatica.
L'atto organizzativo Det. n.1089/2024 ha individuato in Gianluca Taioli il referente con specifica responsabilità in materia di sicurezza informatica dell'Ente.

Obiettivi raggiunti dal precedente piano

migliorare l'attuale livello di sicurezza dei sistemi informatici

Obiettivi

effettuare l'accreditamento all'accordo attuativo dedicato agli enti della Community-Network dell'Emilia-Romagna per la fruizione del CSIRT regionale, entro marzo 2025;
esecuzione di campagne di phishing per valutare la percezione del rischio legato alla cybersecurity dei dipendenti, entro il 2025;
raggiungimento del livello standard del documento "Misure minime di sicurezza" previste dal GDPR, entro il 2027.

Indicatori

- num. campagne di phishing per i dipendenti effettuate entro il 2025;
- num. servizi di threat intelligence sharing attivati per l'emissione di bollettini e di threat intelligence su servizi esposti da domini della Provincia pubblicati su internet, entro il 2026;
- raggiungimento del livello standard del documento "Misure minime di sicurezza" previste dal GDPR, entro il 2027.

Linee d'azione

creazione di campagna di phishing;
rendicontazione delle campagne effettuate;
formazione e sensibilizzazione verso tutti i dipendenti sui temi di sicurezza ed in particolare verso coloro che si sono mostrati più esposti alle minacce.

Capitolo 13 - Interoperabilità

Contesto

La Piattaforma Digitale Nazionale Dati è lo strumento attraverso il quale riuscire a soddisfare i principi di interoperabilità e once-only che sono tra i pilastri del Piano Triennale per l'Informatica nella PA 2022-2024.
L'articolo 50-ter del CAD disciplina lo sviluppo e la realizzazione della Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND), finalizzata alla "condivisione dei dati tra i soggetti che hanno diritto ad accedervi [...] e la semplificazione degli adempimenti amministrativi dei cittadini e delle imprese".
Attualmente l'ente ha sottoscritto l'accordo di adesione con PagoPA come fruitore di servizi e ha ricevuto accesso alla PDND e sono stati individuati gli Amministratori.
D'ora in avanti potranno essere integrati i servizi utili alla ricezione dei dati in possesso di altre

PA, eliminando i processi di verifica dei dati e quindi ottimizzando i tempi dei processi interni ed esterni.
D'ora in avanti, in fase di analisi del processo, si dovrà valutare quali dati possono essere resi disponibili tramite PDND, partendo dall'attuazione di quanto previsto dall'All. 6 delle Linee Guida AGID, che riguardano la messa a disposizione - obbligatoria da parte di tutte le PA - di un sistema di invio e ricezione automatica dei documenti.
In ambito di interoperabilità, è inoltre auspicabile una maggiore integrazione fra i software in uso presso l'ente al fine di evitare un'operatività ripetitiva da parte degli utenti a vantaggio di un maggiore scambio fra i dati esistenti nei vari sistemi.

Obiettivi raggiunti dal precedente piano

attivazione dell'utilizzo del servizio di consultazione dati INAD sulla PDND.

Obiettivi

analizzare le esigenze di utilizzo di dati di banche dati nazionali da parte degli uffici;
richiedere la fruizione di uno o più servizi messi a disposizione sulla PDND al fine di ottimizzare i processi interni ed esterni;
valutare quali tipologie di dati possono essere resi disponibili tramite PDND o possono essere gestiti con maggiore interoperabilità tra i fornitori.

Indicatori

Entro il 2025:

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

Entro il 2026:

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

Linee d'azione

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

Capitolo 14 - Accessibilità

Contesto

L'accessibilità rappresenta la condizione fondamentale che sta alla base dell'utilizzo degli strumenti digitali. Il sito istituzionale, i servizi e il software che viene messo a disposizione dalla PA non possono prescindere da questa caratteristica, affinché tutti, senza alcuna discriminazione, possano avere accesso alle informazioni e alle funzionalità che permettono lo scambio dati.
Ecco quindi che ciascuno, a maggior ragione un dipendente della PA, deve essere conscio dell'importanza di questo aspetto quando produce documenti o contenuti digitali.
Come da dichiarazione di accessibilità 2024, il sito istituzionale dell'ente è solo parzialmente accessibile in quanto ci sono parti create automaticamente dal CMS che non soddisfano i criteri di accessibilità e alcuni contenuti che non propongono testi alternativi alle immagini, quindi risultano inaccessibili ai dispositivi di ausilio.

Per il 2025 si propone, inoltre, la modifica del meccanismo di feedback per notificare problemi di accessibilità all'ente introducendo la possibilità di compilare un form digitale che produca lo stesso effetto previsto dal meccanismo di feedback attuale, ovvero invii una mail al servizio URP.

Obiettivi raggiunti dal precedente piano

rispetto delle scadenze e degli obblighi normativi previsti.

Obiettivi

miglioramento dell'accessibilità del sito istituzionale;
miglioramento del feedback utente;
rispetto delle scadenze e degli obblighi normativi previsti.

Indicatori

Anno 2025:

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

Anno 2026:

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

Linee d'azione

- pubblicazione della dichiarazione degli obiettivi di accessibilità entro il mese di marzo;
- pubblicazione della dichiarazione di accessibilità entro il mese di settembre;
- introduzione di un meccanismo di feedback utente basato su form digitalizzato;
- modifica delle pagine e dei contenuti non accessibili da parte dei referenti o dei creatori di tali pagine;
- correzione, da parte del fornitore, delle parti autogenerate dal CMS che risultano essere non conformi alle specifiche W3C.

Capitolo 15 - Open Data

Contesto

Gli Open Data, o dati aperti, sono dati accessibili a tutti, messi a disposizione dalle PA al fine di rendere pubbliche informazioni che possono essere riutilizzate per diversi scopi.
La Provincia di Forlì-Cesena finora non ha mai pubblicato Open Data.
L'ambito in cui è possibile trovare più comunemente dei dati aperti è quello dei SIT (Sistemi Informativi Territoriali).
E' grazie alla direttiva INSPIRE (2007/2/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 marzo 2007), recepita nell'ordinamento italiano con il decreto legislativo 27 gennaio 2010, n. 32 e s.m.i., che si è trovato un concreto utilizzo degli Open Data. INSPIRE e, nel suo ambito, l'Infrastruttura nazionale hanno lo scopo di rendere omogenee e condivisibili, all'interno dell'Unione europea, le informazioni georeferenziate di carattere

ambientale, affinché queste siano di supporto alle politiche ambientali o per ogni altra attività che possa avere ripercussioni sull'ambiente.
L'ente Provincia tratta da sempre dati territoriali e dispone quindi di informazioni la cui pubblicazione, sotto forma di Open Data, potrebbe essere di grande utilità.
L'Agenzia per l'Italia digitale ha dettato e reso disponibili le Linee guida per l'implementazione della specifica GeoDCAT-AP, un documento con le indicazioni tecniche alla base dell'integrazione del Repertorio Nazionale dei Dati Territoriali (RNDT) e del Portale nazionale dei dati aperti dati.gov.it.
AgID ha pubblicato anche la Guida operativa sui dati di alto valore, che per la maggior parte corrispondono a dati territoriali.
Con il lavoro fatto dall'Ufficio SIT nel corso del 2024, è stato possibile raggiungere l'obiettivo richiesto da AGID nei confronti delle Province nel Piano Triennale per l'Informatica nella PA (pag. 81 - Obiettivo 5.1 - Favorire la condivisione e il riutilizzo dei dati tra le PA e il riutilizzo da parte di cittadini ed imprese) che richiedeva almeno la pubblicazione di 5 dataset.

Andando nella sezione "Amministrazioni" del portale dati.gov.it (https://www.dati.gov.it/amministrazioni) è possibile verificare il numero aggiornato di dataset dell'ente presenti nei cataloghi nazionali:

Nome amministrazione	Nome catalogo	Count dataset
Provincia di Forli' Cesena	GeoDati - RNDT	6

L'obiettivo 5.1 del Piano Triennale di AGID pone altri due traguardi che la nostra amministrazione deve raggiungere:

- un minimo di 10 dataset complessivi entro il 2025;
- un minimo di 15 dataset complessivi entro il 2026.

I dati dei portali nazionali vengono poi pubblicati da AGID sul portale europeo dei dati aperti (https://data.europa.eu).
Quest'anno si procederà a completare la pubblicazione sui portali nazionali dell'insieme dei dataset territoriali che possono essere classificabili come open data e si individueranno nuovi tipi di dati (di tipo non territoriale) su cui poter avviare un processo di pubblicazione.

Obiettivi raggiunti dal precedente piano

pubblicazione di almeno 5 dataset sul portale dati nazionale.

Obiettivi

raggiungere l'obiettivo minimo di dataset richiesti in pubblicazione da AGID nell'anno di riferimento;
verificare l'esistenza di altri dati dell'ente che potrebbero avere valenza come open data.

Indicatori

- produrre in formato aperto il 50% dei dati territoriali, estrapolati dal SIT, trattati/gestiti dalla Provincia entro il 2025; Pubblicazione dei dati sul sito istituzionale entro il 2025.

- produrre in formato aperto il 100% dei dati territoriali, estrapolati dal SIT, trattati/gestiti dalla Provincia entro il 2026; Pubblicazione dei dati sul catalogo nazionale dei dati aperti, entro il 2026;
- produrre in formato aperto il 20% dei dati non territoriali individuati all'interno dell'ente entro il 2026.

Linee d'azione

Entro il 2025: pubblicare nel catalogo nazionale il secondo gruppo di dati aperti estrapolati dal SIT e censire i dati non territoriali che potrebbero essere prodotti dall'ente.
Entro il 2026: terminare la pubblicazione dei dati territoriali estrapolati dal SIT e produrre un primo gruppo di dati non territoriali prodotti da altri settoriali precedentemente individuati.

Capitolo 16 - Notifiche Digitali

Contesto

Il Servizio Notifiche Digitali - previsto dall'art. 26 del DL 76/2020 - solleva gli enti da tutti gli adempimenti legati alla gestione delle comunicazioni a valore legale.
Gli enti non devono fare altro che depositare l'atto da notificare sulla Piattaforma SEND: sarà la piattaforma a occuparsi dell'invio, per via digitale o analogica, con conseguente risparmio di tempi e costi dell'intero processo.
Nel corso del 2024 la Provincia dovrà aderire al servizio e stipulare poi un contratto con PagoPA (soggetto gestore della Piattaforma), e verificare quali sono i SW gestionali che producono atti da notificare e quindi definire le modalità di integrazione con la Piattaforma, individuando un soggetto intermediario a ciò dedicato.

Obiettivi

attivazione SEND;
utilizzare SEND per tutti gli atti da notificare con valore legale a cittadini e imprese.

Indicatori

- data di attivazione di SEND;
- utilizzo di SEND per il 20% degli atti notificabili da parte della Provincia entro il 2025 ovvero attivare SEND per almeno 1 servizio
- utilizzo di SEND per il 50% degli atti notificabili da parte della Provincia entro il 2026 ovvero attivare SEND per almeno 2 servizi
- utilizzo di SEND per il 80% degli atti notificabili da parte della Provincia entro il 2027 ovvero attivare SEND per almeno 3 servizi

Linee d'azione

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

Capitolo 17 - Internet of Things (IOT)

Contesto

Per Internet of Things (IoT), o Internet delle Cose, si intende quel percorso nello sviluppo tecnologico in base al quale, attraverso la rete Internet, potenzialmente ogni oggetto dell'esperienza quotidiana acquista una sua identità nel mondo digitale.
IoT si basa sull'idea di oggetti "intelligenti" tra loro interconnessi in modo da scambiare le informazioni possedute, raccolte e/o elaborate.
Il significato di IoT, però, va ben oltre i singoli oggetti intelligenti e trova piena realizzazione nella rete che interconnette gli oggetti stessi. Gli esempi di Internet of Things, in questo senso, sono innumerevoli; pensiamo ai comunissimi lampioni delle nostre città, in grado di regolare la loro luminosità sulla base delle condizioni di visibilità, oppure ai semafori che si sincronizzano per creare un'onda verde per il passaggio di un mezzo di soccorso.
In questo contesto, Lepida mette gratuitamente a disposizione degli enti Soci la rete Lora Wan e un Catalogo di sensori disponibili, che permette di raccogliere i dati dai sensori installati sul territorio, e li fa confluire in una dashboard di monitoraggio.

Obiettivi

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

Indicatori

- definizione di un piano di attivazione dei sensori entro il 2026;
- numero di sensori installati entro il 2027.

Linee d'azione

individuazione delle esigenze e degli oggetti da sottoporre a monitoraggio ed individuazione delle tipologie di sensori da installare;
acquisto ed installazione dei sensori.

Capitolo 18 - Intelligenza artificiale

Contesto

La Strategia italiana sull'AI - Artificial Intelligence - è stata redatta a novembre 2021 e prevede un programma che delinea ventiquattro politiche da implementare nei prossimi tre anni per potenziare il sistema IA in Italia, attraverso creazione e potenziamento di competenze, ricerca, programmi di sviluppo e applicazioni dell'IA.
Gli interventi per la Pubblica Amministrazione sono volti alla creazione di infrastrutture dati per sfruttare in sicurezza il potenziale dei big data che genera la PA, alla semplificazione e personalizzazione dell'offerta dei servizi pubblici e all'innovazione delle amministrazioni, tramite il rafforzamento dell'ecosistema GovTech in Italia.
Per garantire un'efficace governance, per monitorare lo stato di attuazione della strategia, e per coordinare tutte le iniziative di governo sul tema, nasce anche il gruppo di lavoro permanente sull'IA in seno al Comitato Interministeriale per la Transizione Digitale.

Un'applicazione pratica in cui il coinvolgimento dell'IA potrebbe portare benefici è sicuramente quella dei "chatbot", ovvero degli "assistenti virtuali" pronti a dare risposta alle domande degli utenti 24 ore su 24 al fine di migliorare il grado di soddisfazione dei cittadini nel trovare le risposte che cercano quando si interfacciano con la pubblica amministrazione.
Nel corso del 2024 è stato pubblicato il documento completo della Strategia Italiana per l'Intelligenza Artificiale 2024-2026. Sono inoltre state approvate definitivamente una serie di normative europee (quali l'*Ai Act*, il *Data Act*, il *Data Governance Act*, il *Digital Services Act* e il *Digital Market Act*) dedicate a garantire che i sistemi di AI siano utilizzati in modo sicuro e responsabile, proteggendo i diritti fondamentali degli utenti e promuovendo la fiducia nei confronti di queste tecnologie.
Con l'introduzione dell'*Ai Act*, le pubbliche amministrazioni e gli enti locali vengono introdotte nuove sfide in termini di adeguamento tecnologico e procedurale. Quella che può sembrare una sfida gravosa abilita opportunità per migliorare l'efficienza dei servizi pubblici e rafforzare la fiducia dei cittadini nelle istituzioni.
Il 2025 prevederà la possibilità di seguire un corso pratico dedicato all'intelligenza artificiale grazie al progetto ValorePA promosso dall'INPS.

Obiettivi raggiunti dal precedente piano

aggiornamento sull'evoluzione della materia, sulle novità e gli sviluppi che si sono verificati nel corso dell'anno.

Obiettivi

- aumentare la conoscenza sull'IA e su possibili utilizzi all'interno dei processi dell'ente.

Indicatori

- realizzazione di uno studio di fattibilità sull'adozione di sistemi di IA.

Linee d'azione

- produzione di uno studio di fattibilità in merito all'applicazione di strumenti di IA ad una o più attività o servizi della Provincia.

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

Contesto

Il Nuovo Codice dei Contratti D. Lgs. 36/2023 (art. 43 - Metodi e strumenti di gestione informativa digitale delle costruzioni) prevede che entro il 1 gennaio 2025 le stazioni appaltanti e gli enti concedenti adottino metodi e strumenti di gestione informativa digitale delle costruzioni per la progettazione e la realizzazione di opere di nuova costruzione e per gli interventi su costruzioni esistenti con stima del costo presunto dei lavori di importo superiore a 2 milioni di euro.
L'obbligo non si applica agli interventi di ordinaria e straordinaria manutenzione (e ovviamente per lavori di importo inferiore ai 2 milioni di euro), a meno che essi non riguardino opere precedentemente eseguite con l'uso dei suddetti metodi e strumenti di gestione informativa digitale.

Anche al di fuori dei casi di cui sopra, le stazioni appaltanti e gli enti concedenti possono adottare metodi e strumenti di gestione informativa digitale delle costruzioni, eventualmente prevedendo nella documentazione di gara un punteggio premiale relativo alle modalità d'uso di tali metodi e strumenti. Tale facoltà è subordinata all'adozione delle misure stabilite nell'**allegato I.9**.
Gli strumenti indicati utilizzano piattaforme interoperabili a mezzo di formati aperti non proprietari al fine di non limitare la concorrenza tra i fornitori di tecnologie e il coinvolgimento di specifiche progettualità tra i progettisti, nonché di consentire il trasferimento dei dati tra pubbliche amministrazioni e operatori economici partecipanti alla procedura aggiudicatari o incaricati dell'esecuzione del contratto.
Le specifiche tecniche sono contenute nell'allegato I.9 del Nuovo Codice.
L'acronimo BIM sta per Building Information Modeling: è una metodologia che consente di creare una rappresentazione digitale 3D di ogni tipologia di edificio e/o di opera civile ("bene immobiliare"), sviluppare velocemente varie opzioni progettuali, generare documenti di costruzione e produzione, valutare le performance del progetto, pianificare le fasi di realizzazione e stimare i costi. La capacità di gestire in modo digitale tutte le informazioni rilevanti, mantenendole aggiornate e rendendole accessibili a tutti gli utenti è la base della rivoluzione digitale resa possibile dal BIM.

Obiettivi raggiunti dal precedente piano

individuazione di un percorso organizzativo e formativo da intraprendere per avviare l'adozione della metodologia BIM all'interno dell'ente.

Obiettivi

- redazione dell'atto organizzativo in cui sono individuate le figure previste dal BIM;
- ottenimento degli attestati formativi a certificazione del completamento del percorso formativo previsto;
- esecuzione di una procedura contrattuale con capitolato informativo in BIM.

Indicatori

- pubblicazione dell'atto organizzativo;
- num. dipendenti formati = num. dipendenti individuati.

Linee d'azione

- redigere e pubblicare l'atto organizzativo;
- pianificare ed avviare la formazione sui moduli BIM;
- effettuare interviste con la società di consulenza per la redazione dello stato *as is* dei processi dell'ente.

Capitolo 20 - Smartworking e adeguamento PDL

Contesto

L'ente ha deciso di procedere all'acquisto della strumentazione necessaria all'effettuazione dello smartworking. È stato quindi avviato un primo processo di acquisto di PC portatili che si protrarrà negli anni fino al soddisfacimento delle richieste.
Per coloro che avranno accesso a tali risorse, il PC portatile diventerà l'unico strumento di lavoro sia a casa che in ufficio. Questo significa che l'attuale computer presente sulla scrivania sarà dismesso a favore dell'utilizzo del solo PC portatile.
Questo cambio di approccio rende necessarie una serie di operazioni di adeguamento delle modalità di lavoro e della loro gestione, soprattutto per il fatto di dover intervenire in modalità di assistenza remota su queste postazioni quando non sono nella rete provinciale. Per farlo si dovrà procedere ad acquistare un nuovo modulo software da implementare nell'EPM di Ivanti.
Oltre a questa nuova strumentazione, sulle postazioni esistenti, si dovrà procedere all'aggiornamento di tutti i sistemi operativi da Windows 10 a Windows 11.
Per quanto il nuovo sistema operativo sia stato rilasciato da un tempo sufficientemente ragionevole da darci ampi margini di sicurezza sul suo funzionamento, un aggiornamento così cruciale per l'utilizzo del PC, porta con sé una serie di verifiche sul funzionamento di tutte le applicazioni in uso e l'inevitabile necessità di trovare soluzione alle possibili incompatibilità che si potrebbero presentare al fine di garantire l'operatività di servizio.
Per coloro che continueranno ad utilizzare temporaneamente il PC di proprietà (in attesa di disporre di tutti i PC portatili necessari per coprire le richieste di smartworking) si potrà valutare l'utilizzo di un modulo dell'antivirus che ne consente l'uso da casa.

Obiettivi

- acquisto e messa in opera dei PC portatili dell'ente e delle strumentazioni accessorie (docking station) nella nuova configurazione delle PDL di coloro che fanno smartworking;
- aggiornamento di tutte le PDL al sistema operativo Windows 11 entro il 2026.

Indicatori

- num. PC portatili distribuiti e PDL con PC portatile installate / num. PC portatili acquistati dall'ente e destinati allo smartworking
- % PDL aggiornate al sistema operativo Windows 11.

Linee d'azione

effettuazione delle procedure di acquisto dei PC portatili;
configurazione dei PC portatili per renderli pronti all'uso da parte dei colleghi;
sostituzione dei dispositivi hardware in uso per ciascuna PDL;
esecuzione delle procedure di aggiornamento a Windows 11.

Capitolo 21 - Business continuity

Contesto

La connettività assume sempre più importanza per garantire l'operatività di servizio. Attualmente la trasmissione delle informazioni fra le sedi prevede una composizione che si articola principalmente in due parti:

1. la connessione tra il datacenter Lepida e la sede principale di piazza Morgagni;
2. la connessione tra la sede principale di piazza Morgagni con le altre sedi territoriali dell'ente.

L'insorgenza di guasti operativi su una di queste due linee di comunicazione provocherebbe un possibile isolamento e un mancato funzionamento dei software di normale utilizzo quotidiano. In particolare lo spostamento in cloud di gran parte dell'operatività (come richiesto dal Piano Triennale per l'Informatica nella PA) amplifica enormemente il ruolo svolto dalla connettività nella business continuity.
Da questo punto di vista gli interventi che l'ente può mettere in atto per limitare eventuali inconvenienti che potrebbero verificarsi sono:

1. la creazione di una linea di backup tra il datacenter Lepida e la sede principale di piazza Morgagni;
2. la creazione di linee di backup tra la sede principale di piazza Morgagni e le altre sedi provinciali.

Questa implementazione dovrebbe prevedere lo switch automatico verso l'utilizzo della linea di backup in caso di malfunzionamento della linea principale.
Le sedi provinciali da raggiungere in tutto sono 4. Andrebbe valutato il rapporto costi/benefici per la sede di S. Sofia.

Obiettivi

- continuità nell'operatività di servizio in caso di malfunzionamenti della rete principale.

Indicatori

- % ore di continuità operativa rispetto alle ore totali di lavoro.

Linee d'azione

analisi delle soluzioni necessarie alla creazione di una linea di backup;
procedura di acquisto della soluzione;
configurazione della soluzione;
test di verifica di funzionamento.

Capitolo 22 - Revisione dell'infrastruttura del servizio cartografico

Contesto

verificare che l'infrastruttura utilizzata per il SIT sia adeguata alla gestione del sistema geografico della Provincia.
Tra i servizi che impattano, in modo più consistente, sulle spese del Servizio Transizione Digitale ci sono i servizi cartografici.
Allo stato attuale, annualmente vengono spesi circa 27.000 euro per mantenere i server e gli

applicativi esistenti. Tale infrastruttura però, è al limite dell'obsolescenza e, per mantenere l'attuale situazione a degli standard di sicurezza sufficienti, sarebbe necessario procedere ad un aggiornamento per il quale ci sono stati richiesti 20.000 euro.
Di fronte a questi importi e visto lo scenario presente sul mercato, si ritiene opportuno valutare soluzioni alternative sufficientemente mature da poter valere il confronto con la configurazione adottata attualmente e collaudata da decenni.
Come prima opzione, nel corso del 2024, è stato preso contatto con la Regione per capire se ci fosse la possibilità di fare una convenzione con loro ed adottare la loro stessa soluzione. Purtroppo questa via non è percorribile e dobbiamo intraprenderne una nostra.
Si procederà quindi a realizzare un piano operativo che definisca tutte le fasi del passaggio ad una nuova architettura applicativa per i servizi cartografici indicando costi di realizzazione, di formazione e di manutenzione.

Obiettivi

- individuare la soluzione migliore da adottare entro la fine del 2025 per capire come mantenere aggiornata l'architettura applicativa dei servizi cartografici.

Indicatori

- riduzione della quantità di costi sostenuti per applicazioni cartografiche in uno scenario quinquennale.

Linee d'azione

ipotizzare un nuovo scenario maggiormente propenso a soluzioni open source;
definire i costi di realizzazione, formazione e manutenzione del nuovo scenario in prospettiva pluriennale;
definire un piano operativo di migrazione dallo scenario attuale a quello da adottare.

Priorità per l'anno 2025

Obiettivi

proseguire la condivisione e l'attuazione delle politiche di trasformazione digitale con tutti i servizi dell'ente valorizzando il personale interno;
analizzare la classificazione dei ticket di assistenza 2024 per individuare argomenti su cui un'adeguata formazione consentirebbe la riduzione degli interventi;
reingegnerizzare i processi operativi con l'attivazione di nuovi servizi online;
proseguire l'opera di digitalizzazione degli atti prodotti dall'ente;
target del 80% per il cloud;
ampliamento della rete Wi-Fi;
gestione delle strumentazioni necessarie allo svolgimento dello smartworking;
aggiornamento dei pc a Windows 11;
business continuity;
monitoraggio apparati di rete;
BIM;
cybersecurity;
BDAP.

2.3) Rischi corruttivi e trasparenza

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

Con l'approvazione della Legge 6 novembre 2012, n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione) l'ordinamento italiano, in adempimento agli obblighi imposti dal diritto internazionale, si è dotato di un sistema di prevenzione e repressione del fenomeno corruttivo che si articola, a livello nazionale, con l'adozione del Piano Nazionale Anticorruzione (da ultimo il PNA 2022 – Aggiornamento 2023) e, a livello "decentrato", mediante l'adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC).

La chiara volontà del legislatore è quella di introdurre, nel nostro ordinamento, un sistema organico di prevenzione della corruzione e di valorizzare i principi dello Stato democratico, quali l'eguaglianza, la trasparenza, la fiducia nelle Istituzioni e la legalità e imparzialità dell'azione negli appalti pubblici. In virtù del D.L. 9 giugno 2021 n. 801, convertito in legge 6 agosto 2021 n. 113, entrato in vigore il 15 luglio 2022 e del D.M. n. 132 del 30 giugno 2022, il PTPCT ora è destinato ad essere approvato unitamente al Piano Integrato dell'Attività e dell'Organizzazione (PIAO), in una logica di semplificazione dell'attività pianificatoria di tutte le P.A. di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001.

Da un punto di vista generale il PNA, in quanto atto di indirizzo, contiene indicazioni che impegnano le amministrazioni a sviluppare attività di analisi della realtà amministrativa e organizzativa nella quale si svolgono le attività di esercizio di funzioni pubbliche e di attività di pubblico interesse esposte a rischi di corruzione e ad adottare, conseguentemente, concrete misure di prevenzione della corruzione. Dopo il PNA 2016 ed il PNA 2019, l'ANAC, con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, ha adottato un nuovo PNA (2022) che, collocato in una fase storica complessa, ha tenuto conto delle riforme connesse agli impegni assunti dall'Italia con il PNRR. L'Autorità ha, infatti, ritenuto che l'ingente flusso di denaro a disposizione e le deroghe alla legislazione vigente richiedessero un rafforzamento delle misure a presidio dell'integrità pubblica.

Con l'Aggiornamento 2023 l'Autorità ha poi inteso fornire puntuali indicazioni orientate a fornire supporto agli enti interessati al fine di presidiare l'area dei contratti pubblici con misure di prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza che possano costituire una risposta efficace e calibrata rispetto ai rischi corruttivi che possono rilevarsi in tale settore dell'agire pubblico.

Di portata sostanziale, infatti, per le finalità che attengono a questo contesto, l'entrata in vigore del D. Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici", intervenuto in costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC e in un quadro normativo che presenta profili di complessità per via delle numerose disposizioni derogatorie via via introdotte e del Decreto correttivo. Il presente Piano quindi recepisce e tiene conto di tali indirizzi, sia nella parte di descrizione generale, sia per quanto attiene la mappatura dei processi e l'individuazione delle misure correttive. In maniera ancora più specifica va evidenziato come l'Ente abbia assunto puntuali sistemi per un controllo integrato ed organico dei progetti finanziati col PNRR, da svolgersi in maniera continuativa e sistematica attraverso azioni preventive, organizzative e successive.

Sussiste, infatti, una piena consapevolezza rispetto al fatto che il rafforzamento dell'integrità pubblica, attraverso azioni di promozione di valori, di atteggiamenti e di comportamenti adeguati sia fondamentale per la tutela, per la protezione e la creazione di valore nel lungo termine: arginare gli ambiti di discrezionalità e i comportamenti impropri che provocano danni all'immagine se non addirittura danni economici, politici, ambientali e sociali è funzionale all'aumento nella percezione della collettività dell'affidabilità dell'Ente. A questo scopo l'ente fa riferimento, come elementi di valutazione del rischio, a tutti gli aspetti relativi allo scenario economico sociale del territorio già riportati nella scheda anagrafica descrittiva del PIANO 2024/2026 approvato con decreto del Presidente n. 8/2024, che qui si richiamano integralmente in attesa di dati più recenti che saranno riportati nella scheda anagrafica del PIAO di prossima approvazione.

2.3.1.1) Analisi del contesto esterno

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

2.3.1.2) Analisi del contesto interno

La Nota di aggiornamento al DUP approvata con Delibera di Consiglio provinciale n. 41 del 23/12/2024 riafferma la centralità del tema della legalità e della trasparenza come principio trasversale a tutto l'ente. Tutti gli ambiti dell'attività amministrativa provinciale sono indagati. Si intende continuare a presidiare la correttezza dei comportamenti, la trasparenza e la buona amministrazione, nonché l'integrità dell'agire amministrativo consolidando, anche attraverso specifiche attività di sensibilizzazione, i comportamenti e le azioni volti a promuovere azioni di contrasto a possibili fenomeni distorsivi del corretto agire amministrativo. In questo ambito si ritiene utile promuovere una rete territoriale tra enti pubblici al fine di condividere conoscenze e buone prassi. Il contesto esterno nel quale l'Amministrazione opera condiziona in maniera importante la programmazione delle misure finalizzate alla tutela della legalità e alla prevenzione della corruzione. È indubbio che le caratteristiche strutturali e congiunturali del tessuto socio-economico di questo territorio potrebbero consentire il verificarsi di fenomeni corruttivi e quindi condizionare la valutazione del rischio corruttivo. Di conseguenza, diventa un importante strumento di controllo di adeguatezza e di presidio il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione adottate nel 2024 dalle quali questo Piano prende le mosse, in particolare per quanto riguarda il rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione degli appalti pubblici e del PNRR che rimette al centro dell'agenda il ruolo delle Province: ad esse è affidato sia il ruolo di soggetto attuatore del PNRR, che quello di ente strategico in tema di manutenzione delle strade interne (e dei viadotti) e di edilizia scolastica.

Le esigue risorse provinciali a disposizione, per gli investimenti sono state incrementate dai fondi provenienti dal PNRR: circa 16.000.000 euro destinati ad interventi di riqualificazione, adeguamenti sismici e quant'altro necessario per aumentare il livello di affidabilità ed efficienza dei fabbricati e circa 61.400.000,00 euro per le situazioni più urgenti e le strade più problematiche, in attesa di ulteriori finanziamenti dei cosiddetti Piani Speciali per il dissesto idrogeologico, in risposta a dissesti dell'area collinare che hanno interessato ampie porzioni della rete stradale provinciale, per le quali è già stata avviata la progettazione. Per rispondere a tali esigenze l'Amministrazione sta operando su due direttrici: a) sono state previste

assunzioni straordinarie a tempo determinato finanziate dall'Ordinanza n. 18/2024 del Commissario Straordinario alla ricostruzione nel territorio delle Regioni Emilia-Romagna, Toscana e Marche. Nello specifico si intende assumere n. 5 Funzionari previsti (n. 3 Funzionari dell'area tecnica e n. 2 Funzionari dell'area amministrativa contabile), completare una procedura di interpello a tal fine bandita dalla Provincia per l'assunzione di 37 funzionari tecnici da parte della Provincia stessa e degli altri del territorio provinciale che hanno ottenuto il finanziamento alle assunzioni con la citata ordinanza n. 18/2024 e provvedere ad ulteriori assunzioni a tempo determinato per attuare i progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) (indicativamente 3 funzionari: 2 dell'area amministrativo contabile ed uno dell'area tecnica);

b) sono stati individuati gruppi funzionali di risorse umane, raggruppate in attività strategiche al conseguimento dell'obiettivo di realizzare le opere progettate entro giugno 2026, non appartenenti ai soli servizi tecnici che avranno ruoli e compiti specifici individuati in uno specifico provvedimento organizzativo;

Oltre a ciò solo di recente, dopo la Legge di riforma delle Province (Legge Delrio n.56/2014), si è finalmente riaperto il dibattito sul ruolo da attribuire agli enti di area vasta per valorizzarne le potenzialità di coordinamento territoriale anche grazie alle opportunità derivate dall'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e dalla Legge regionale n. 24 del 2017 "Piano territoriale di Area vasta". In tutte le proposte di riforma della Legge Delrio, le Province riacquisiscono il ruolo di ente di primo livello, vengono riconosciute nuovamente come sedi di interessi collettivi allargati e di più ampi ambiti di funzioni rimanendo interlocutrici preferenziali delle Unioni dei Comuni e perimetro naturale per la promozione degli investimenti territoriali, pur continuando a svolgere compiti di assistenza ai piccoli comuni per funzioni di progettazione e di gestione. In continuità con il disegno sostenuto da UPI che da anni afferma l'esigenza di consolidare i bilanci provinciali, di rilanciare gli investimenti infrastrutturali in viabilità ed edilizia scolastica da più parti si chiede di riconsiderare le funzioni delle Province avviando una revisione profonda della riforma che introduca una nuova disciplina sulla pianificazione dei rischi per prevenire e ridurre gli impatti delle catastrofi avendo le Province assunto nelle calamità un ruolo primario, sia nella fase di emergenza sia nel coordinamento delle rilevazioni dei danni sui beni pubblici, sia nel raccordo con gli altri enti interessati.

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

Su queste direttrici la Provincia di Forlì-Cesena si sta progressivamente muovendo.

Nel corso del 2022, in virtù delle modifiche organizzative di vertice (Direttore generale) conseguenti alle elezioni amministrative, è sorta la necessità di ripensare l'organizzazione per renderla maggiormente rispondente alle richieste del territorio, all'attesa prossima riforma istituzionale, nonché alle sfide derivanti dagli investimenti PNRR. Dopo un decennio di stasi organizzativa, dovuta a cause esogene, l'ente, supportato anche dal gruppo di lavoro regionale PNRR, ha avviato un percorso finalizzato ad un complessivo miglioramento per cui all'inizio del

2024 il contesto interno restituisce l'immagine di un'organizzazione che guarda al futuro. È in corso un processo di rilevazione della qualità organizzativa tramite CANVAS, una metodologia partecipativa digitale utilizzata per analizzare lo stato di allineamento tra gli obiettivi dell'ente e il suo assetto organizzativo, al fine di una sua corretta programmazione o riprogrammazione che porti a percorsi di cambiamento strutturale. L'obiettivo, quindi, è quello di utilizzare il Check-Canvas per elaborare Piani di miglioramento per ciascun ambito analizzato, individuando specifiche azioni di efficientamento dei processi sfruttando al massimo le opportunità e i conseguenti benefici della transizione digitale. A partire, quindi, dalla sezione strategica del DUP per arrivare al PDO 2024 (e suo aggiornamento) il Comitato di Direzione, coordinato dal Segretario/Direttore generale, promuove specifiche azioni di miglioramento trasversali e relative ad ogni singolo Servizio nonché adeguati comportamenti organizzativi che prendano in considerazione alcune significative variabili suggerite.

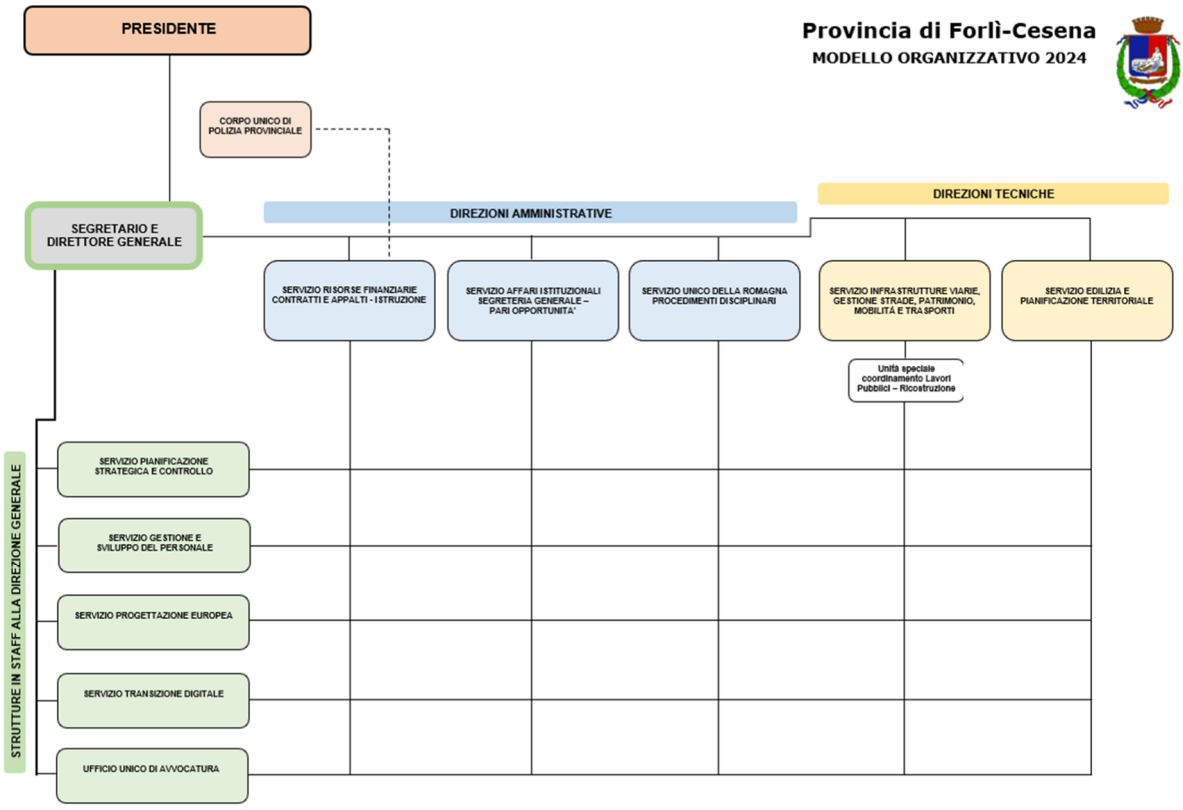
Inoltre, la Provincia di Forlì-Cesena, congiuntamente a molti attori territoriali, ad alcuni Enti pubblici e all'Università di Bologna, è impegnata a livello locale a promuovere un modello di governance territoriale che richiede una forte condivisione della vision tra gli enti interessati e il coinvolgimento degli stakeholder esterni nella creazione di valore pubblico, nella definizione e nella individuazione dei relativi obiettivi (azioni funzionali al Valore Pubblico) e degli indicatori (misurazione del valore pubblico) per riscoprire il valore delle strategie di sviluppo territoriale, dell'economia e delle Comunità locali. È un modello che intende superare le logiche del campanilismo a favore di un Network locale che dovrà essere capace di disegnare nuovi scenari territoriali, anche alla luce del percorso condiviso con il Progetto Romagna Next (Primo laboratorio nazionale di pianificazione strategica interprovinciale). Tale Progetto si è concluso con una prima elaborazione del Piano Strategico di Area Vasta al quale hanno partecipato le 3 Province romagnole, i Comuni capoluogo e le Unioni di Comuni, gli stakeholder romagnoli.

La Provincia di Forlì-Cesena, quindi, cominciando a ragionare in un'ottica di "sistema territoriale", sta plasmando la sua organizzazione interna verso obiettivi che traguardino il breve orizzonte dei mandati amministrativi abbandonando approcci meramente localistici, non più dimensionalmente adeguati a raggiungere risultati e impatti significativi rispetto alle sfide della competitività globale. A tale fine la Provincia di Forlì-Cesena valorizza esperienze già collaudate nel tempo e sperimenta nuove forme di cooperazione e di governance territoriali flessibili anche in coerenza con i temi di attenzione nell'Agenda europea 2030. In particolare a seguito degli eventi atmosferici estremi che hanno colpito pesantemente il territorio delle 3 Province romagnole, l'ente ha ripensato in maniera importante l'organizzazione interna anche per rispondere ad eventuali futuri impatti significativi del cambiamento climatico sui suoi asset principali (scuole e strade) dal quale non può essere estraneo il controllo di un territorio complesso come questo, il presidio della legalità e della trasparenza intesa come l'incentivazione di ogni forma di uso delle nuove tecnologie per facilitare l'esercizio dei diritti politici e civili e il libero accesso ai dati ed ai documenti dell'Amministrazione.

Sebbene con un profilo istituzionale fragile, con un assetto amministrativo e finanziario che mostra segnali di ripartenza, anche grazie al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), questo Ente sta operando per rilanciare un "Sistema Provincia", che nell'esercizio delle proprie funzioni, sia attenta alle esigenze e alle aspettative di sicurezza e di sviluppo della Comunità. All'interno di questa cornice, ripartendo dal territorio, sono in corso di realizzazione nuove sinergie e strategie di cooperazione tra enti in un rapporto dialettico con le altre Province romagnole all'interno del Piano Strategico partecipato di Area Vasta Romagna (Romagna Next), in coordinamento con le tre Unioni della Provincia di Forlì – Cesena e tutti i 30 comuni del territorio e a sostegno delle Aree Interne dell'Appennino Cesenate e Forlivese.

A questo scopo con Decreto presidenziale n. 136/2023 "Modifiche organizzative anno 2024. Approvazione nuovo organigramma e "funzionigramma" è stata definita una nuova macrostruttura in quanto strategica diventa la riorganizzazione dell'Ente Provincia attraverso

un processo di modernizzazione ed efficientamento della macchina amministrativa che guarda ai seguenti obiettivi: l' aggiornamento dei processi e delle modalità di lavoro, investendo nella formazione e in nuovi strumenti e ausili tecnologici; l'aggiornamento della mappa delle competenze professionali di cui l'Ente ha bisogno in riferimento ai cambiamenti e alle innovazioni intervenuti in questi anni per effetto dell'evoluzione normativa e tecnologica; l'orientamento dell'organizzazione verso funzioni non di gestione diretta ma di programmazione e controllo, salva la definizione di un nucleo di servizi da gestire con proprio personale; la semplificazione e la riduzione degli oneri burocratici per avvicinare i servizi ai cittadini e agli utenti che più direttamente entrano in contatto con la struttura provinciale; la promozione della gestione unitaria a livello provinciale di funzioni e servizi, di competenza comunale, e la valorizzazione di tutti gli spazi di collaborazione tra le province romagnole, in una prospettiva di semplificazione, specializzazione e miglioramento della qualità; l'aumento della trasparenza e della partecipazione del cittadino e delle imprese verso l'operato dell'Amministrazione, fornendo procedure semplificate e veloci nella ricerca di informazioni e accesso ai servizi erogati. Alla luce di tutto quanto sopra esposto, si è proceduto a modificare l'assetto organizzativo della Provincia di Forlì Cesena allo scopo di assicurare una maggiore efficacia nello svolgimento del ruolo suddetto e nel presidio delle funzioni nelle more del processo di riforma istituzionale delle Province attraverso provvedimenti finalizzati al potenziamento delle funzioni di governo dei processi complessi in capo alla Segreteria/Direzione Generale, all'accrescimento della funzione della Provincia nel processo di supporto agli enti del territorio per l'attuazione delle misure PNRR e per la semplificazione dei procedimenti autorizzatori in capo ad essi, allo sviluppo di nuove tematiche strategiche e di coordinamento territoriale in collaborazione con le altre realtà provinciali della Romagna, al necessario coinvolgimento attivo dei dirigenti nella micro-progettazione delle strutture loro assegnate.



Di conseguenza la Micro Struttura è stata organizzata nelle modalità descritte dalle determine dirigenziali citate: Servizi Staff Direttore Generale (Prot. 33130/2024), Servizio Affari

istituzionali, Segreteria generale – Pari opportunità (Det. 858/2024 e Det. 972/2024), Servizio Risorse Finanziarie, Contratti e appalti – Istruzione e Corpo Unico Polizia Provinciale (Det. 1087/2024), Ufficio Unico della Romagna per i procedimenti disciplinari (ex art. 30 del D.lgs. 267/2000), Servizio Tecnico Infrastrutture viarie, Gestione strade, Patrimonio, Mobilità e Trasporti (Det. 955/2024), Servizio Edilizia e Pianificazione Territoriale (Det. 1107/2024), Nell'area della dirigenza è stata fatta la scelta di assumere a tempo indeterminato entrambi i dirigenti tecnici: sia il dirigente del Servizio Infrastrutture Viarie, Gestione Strade, Patrimonio, Mobilità e Trasporti, sia il dirigente del Servizio Edilizia e Pianificazione Territoriale della Provincia di Forlì – Cesena, affiancati da 1 Dirigente Tecnico, al quale è stata affidata la direzione dell' "Unità speciale di coordinamento Lavori pubblici – Ricostruzione" finanziata dall'ordinanza n. 18/2024 del Commissario Straordinario alla ricostruzione nel territorio delle Regioni Emilia-Romagna, Toscana e Marche in seguito all'alluvione di maggio 2023. Risulta evidente come l'Area dei servizi tecnici sia fondamentale al fine di svolgere appieno la funzione di coordinamento e la messa in sicurezza degli asset provinciali, soprattutto in vista degli ingenti finanziamenti derivanti dal PNRR (23 Progetti per 63 ML di euro). Per quanto riguarda le politiche del personale ci si è concentrati sulla sostituzione del turn over e sull'innesto di figure tecniche e amministrative che potessero supportare l'ente in questa nuova sfida di coordinamento e di traino nello sviluppo del territorio. Pertanto a seguito di selezioni concorsuali è stato assunto nuovo personale e alla data del 31/10/2024 i dipendenti provinciali a tempo indeterminato in servizio ammontano a 158 unità.

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

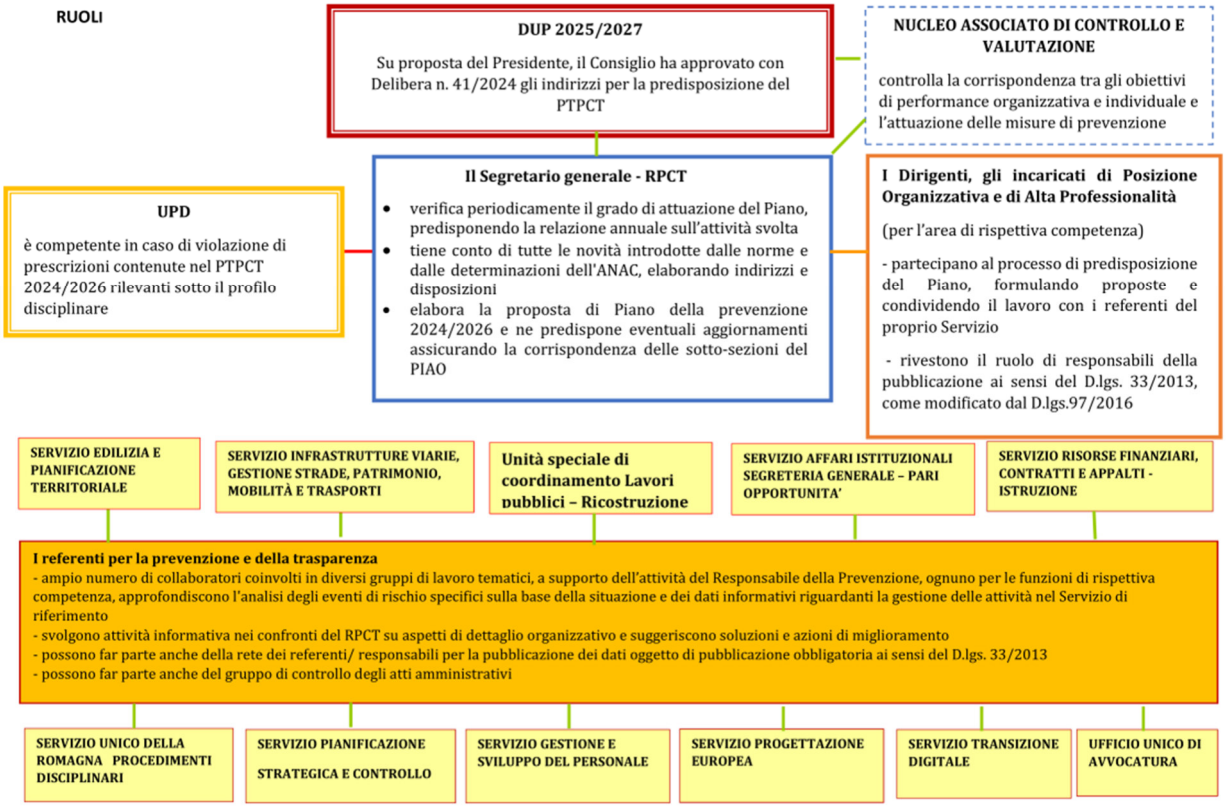
Le azioni che seguono fanno direttamente riferimento agli obiettivi strategici contenuti nel DUP, in particolare a:

- Obiettivo Strategico: 21_OBSTR_01_11_01 - Promuovere la legalità e la trasparenza
- Obiettivo Operativo: 21_OBOPE_01_11_01_01 - Consolidare gli strumenti a tutela della legalità e della trasparenza

Questo Obiettivo strategico è collegato direttamente alla Performance organizzativa e individuale costituendo obiettivi di valore pubblico.

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

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



Anche per quanto riguarda gli obblighi di pubblicazione previsti dal D.lgs. 33/2013 e ss. mm ii è operativa una rete di referenti interna che risponde della gestione dei flussi informativi, dall'elaborazione alla pubblicazione dei dati, anche relativamente al monitoraggio e alle tempistiche di pubblicazione. L'elenco dei collaboratori segue alla Tabella degli obblighi di pubblicazione **(Allegato A3)**.

2.3.1.4) Il metodo di lavoro

Sulla base degli indirizzi espressi nella Nota di Aggiornamento al DUP approvato dal Consiglio provinciale con Delibera n. 41 del 23/12/2024 è stato confermato l'impianto del precedente Piano, anche a seguito del monitoraggio relativo alla sua attuazione, al fine di garantire un immediato confronto sia relativamente ai processi indagati, che agli eventi rischiosi individuati, alle misure di contrasto, nonché agli indicatori di monitoraggio e ai risultati attesi, finalizzati a ridurre gli spazi di discrezionalità impropria, ad accrescere la condivisione delle conoscenze, ad aumentare il controllo sull'attività e a migliorare in generale il livello di legalità e trasparenza dell'azione amministrativa.

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

Nella definizione delle misure/azioni di prevenzione valide per il 2025, si è proceduto, nella maggior parte dei casi, alla conferma di quanto previsto nel Piano precedente.

Nella predisposizione del Piano sono stati coinvolti tutti i collaboratori, nello specifico dirigenti, E.Q. e tutti i dipendenti dell'Ente, per l'area di rispettiva competenza, i quali hanno partecipato attivamente a tutte le fasi di lavoro relative alla verifica dell'attualità dei processi indagati e degli eventi rischiosi, all'aggiornamento dei ruoli e delle responsabilità, nonché, laddove necessario, delle misure specifiche, delle azioni e alla definizione dei risultati attesi per il 2025. Gli uffici sono stati invitati a suggerire misure di trattamento del rischio sostenibili e verificabili considerando, unitamente alle esigenze di prevenzione di comportamenti illeciti. Nel corso del 2025, in particolare i dirigenti e i responsabili dovranno proseguire nelle seguenti azioni ai fini dell'aggiornamento del Piano:

a) l'esaustività delle aree/processi esposti a rischio di corruzione e di illegalità e l'integrazione con ulteriori aree e/o processi a rischio corruzione, non ancora mappati;

b) la completezza degli eventi rischiosi ad essi collegati, procedendo, se necessario, ad individuare ulteriori eventi;

c) le misure preventive e/o correttive, obbligatorie e/o specifiche, finalizzate al trattamento del rischio individuato;

d) le eventuali nuove azioni da proporre, volte a limitare gli eventi rischiosi, evidenziando gli obiettivi di miglioramento ai fini del PDO.

La predisposizione del Piano è preceduta dalla pubblicazione permanente sul sito istituzionale della Provincia di un invito a presentare contributi/osservazioni, mediante posta elettronica. Relativamente alla sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2024/2026 non sono pervenuti contributi o segnalazioni.

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

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

La mappatura dei processi

Il lavoro di ricognizione e di mappatura delle attività dell'ente continuerà a rappresentare un obiettivo condiviso e trasversale per l'acquisizione della cultura della standardizzazione dei processi, finalizzata alla semplificazione dell'azione amministrativa, alla condivisione delle competenze, alla trasparenza interna ed esterna, in particolare con riguardo ai processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico. Nel 2025 si intende, pertanto, completare una mappatura dei processi integrata per far confluire negli obiettivi di performance le misure di prevenzione e di programmazione delle risorse finanziarie e umane. A questo fine, risulta fondamentale l'interdipendenza con altri sistemi operativi di gestione. In merito all'integrazione dei sistemi si sottolinea l'importanza delle informazioni raccolte nel corso della attività di prevenzione della corruzione, che nell'ottica della sempre crescente integrazione delle banche dati gestite dall'ufficio Programmazione e controllo, risultano strettamente connesse con i sistemi di controllo di gestione e valutazione della performance. A questo scopo verranno testati nuovi moduli informatici dell'applicativo "programmazione e controllo" che porteranno, eventualmente, alla dismissione del software attualmente in uso.

Tra gli obiettivi operativi da declinare per la prevenzione della corruzione e la promozione della legalità e della trasparenza si individua l'integrazione dei sistemi di risk management con i

sistemi di pianificazione, programmazione, valutazione e controllo interno, anche con riferimento alla verifica dei progetti finanziati con fondi PNRR.

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

Collaborazioni tra Amministrazioni

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

L'area contratti pubblici e la normativa PNRR

L'aggiornamento della Sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO tiene conto delle numerose normative emergenziali conseguenti ai fenomeni alluvionali che hanno colpito la nostra Provincia e che hanno definito una disciplina speciale ed in parte derogatoria al Codice dei Contratti pubblici vigente. Occorre tenere altresì in considerazione, programmando un prossimo aggiornamento del Piano, il mutamento del panorama normativo degli appalti pubblici determinato dall'adozione del c.d. "correttivo al Codice dei Contratti Pubblici" (D.Lgs. 209/2024, "Disposizioni integrative e correttive al codice dei contratti pubblici, di cui al Decreto Legislativo 31 marzo 2023, n. 36"), immediatamente esecutivo, e della legge quadro in materia di ricostruzione post-calamità, già approvata dalla Camera e ora in discussione al Senato, che si propone di accelerare e semplificare gli interventi necessari al superamento della fase emergenziale e quelli di ricostruzione, definendo un quadro giuridico uniforme per il coordinamento delle procedure, al fine di evitare discipline ad hoc, spesso non omogenee e frammentarie.

In particolare, le disposizioni introdotte dal d.lgs. 209/2024, efficace dal 31 dicembre 2024, intervengono in tema di tutela del lavoro e CCNL, inserendo un allegato ad hoc (I.01), nel meccanismo di revisione dei prezzi, in tema di rotazione, specificando ulteriormente i criteri e casi di deroga, nelle tempistiche delle procedure di affidamento, in tema di varianti e modifiche contrattuali, ammettendo la possibilità di nomina di RUP esterno all'amministrazione e, ancora, in tema di digitalizzazione, non dimenticando l'efficacia delle disposizioni dal 1° gennaio 2025 del BIM.

Con riferimento agli interventi occasionati dagli eventi alluvionali del maggio 2023 ricorrono disposizioni speciali, in parte derogatorie al quadro normativo vigente, correlate alle Ordinanze del Commissario straordinario di Governo alla ricostruzione nei territori colpiti dall'alluvione verificatasi in Emilia-Romagna, Toscana e Marche. Nel contempo, con riferimento agli eventi metereologici del settembre 2024, si sono proposte nuovamente procedure di somma urgenza e di protezione civile, secondo le modalità definite dall'Ordinanza 1100 del 21 settembre 2024. Emerge, quindi, una pluralità di disposizioni ordinarie e speciali che debbono essere di volta in

volta, a seconda dei casi, tenute insieme, richiamando la massima attenzione e al fine di rafforzare ed assicurare la correttezza e la trasparenza delle procedure poste in essere, di ridurre il rischio di contenzioso in corso di esecuzione e di condotte corruttive o, comunque, contrastanti con le disposizioni in materia, procedendo al coordinamento tra i riferimenti normativi all'interno del PIAO.

Da ultimo, occorre richiamare le disposizioni in tema di PNRR correlate al finanziamento, con risorse del NEXT Generation EU, Misura M2C4I2.1°, degli interventi di modesta intensità e ripristino dei piani viabili, come adottate con Ordinanza n. 35 e 37 del Commissario straordinario di Governo alla ricostruzione, Dette disposizioni definiscono, infatti, un quadro normativo "semplificato" rispetto alla normativa PNRR, che si integra con le disposizioni derogatorie già precedentemente assunte nell'immediato post-emergenza.

Questa Provincia, pur consapevole delle difficoltà gestionali ed operative, non si limita ad applicare in maniera "adempimentale" disposizioni normative ma, nel rispetto della legge, orienta le sue strutture ad assumere la responsabilità del programma da realizzare, utilizzando anche le più moderne metodologie (Nota di aggiornamento al DUP approvato con Delibera n.41/2024), con l'obiettivo di promuovere una gestione delle risorse dell'ente funzionale la creazione di valore pubblico, sostenendo la crescita e tutela del territorio ed a generare un processo virtuoso finalizzato ad una crescente fiducia degli operatori economici nelle istituzioni pubbliche, in ossequio al principio del risultato e della fiducia..

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

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

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

Si è ripensato alle modalità di mappatura dei processi necessari al raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico, al fine di individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'ente a rischi corruttivi. L'elenco di tutti i processi che presentano possibili ambiti di rischio è contenuto all'interno del presente Piano **(Allegato A2)**. Sono in corso ulteriori aggiornamenti.

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

2.3.1.5.2) Le Misure generali

Tra le Misure generali costituiscono presidio interno alla tutela dell'imparzialità e della legalità dell'azione amministrativa tutto il tema dell'accesso, anche telematico, a dati, documenti e informazioni, la dichiarazione dell'assenza di conflitto di interesse, anche potenziale, l'acquisizione di dichiarazione sostitutiva in ordine all'insussistenza di cause di inconferibilità o di incompatibilità all'atto dell'incarico e la sua pubblicazione, la richiesta di autorizzazione allo svolgimento di attività ed incarichi extra-istituzionali, la dichiarazione di non stringere, a seguito della cessazione del rapporto di lavoro, accordi con soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i poteri autoritativi al fine di ottenere un impiego vantaggioso presso l'impresa o il soggetto privato con cui si ha avuto contatti, e la dichiarazione richiesta agli operatori economici di non avere concluso contratti di lavoro subordinato ovvero di non avere conferito incarichi ad ex dipendenti dell'Amministrazione che, negli ultimi 3 anni di servizio, abbiano esercitato nei loro confronti poteri autoritativi o negoziali, l'acquisizione della dichiarazione sostitutiva circa l'assenza di cause ostative da parte degli interessati nel caso della formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali, i controlli sulle autodichiarazioni. Tutelano l'imparzialità, l'integrità, la correttezza dell'attività amministrativa le regole contenute nel codice di comportamento al quale si fa riferimento al par. 2.2) Codice di comportamento.
Nello specifico:

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

b) **L'accesso telematico a dati, documenti e informazioni.** Si intende vigilare sul corretto utilizzo del patrimonio informativo dell'ente, anche gestito e/o conservato in banche dati, al fine di evitare comportamenti sleali o fraudolenti, azioni di virus informatici o programmi che possano recare danni, accessi esterni non autorizzati, intercettazioni di informazioni in rete, sottrazione di strumenti

contenenti dati, tramite misure di sicurezza tecniche e organizzative quali ad esempio il backup giornaliero dei dati, il sistema di autenticazione per l'accesso ai dati e strumenti firewall e l'antivirus per la protezione del backup giornaliero dei dati.

c) **La gestione del procedimento disciplinare.** Il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (Riforma del pubblico impiego) ha apportato modifiche, in particolare limitando la competenza dei responsabili di servizio all'irrogazione del rimprovero verbale e demandando le altre sanzioni all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari. Con l'istituzione del Servizio unico della Romagna per i procedimenti disciplinari, a partire dall'1/1/2024, si è proceduto ad una rivalutazione dei processi di lavoro e dei rischi.

d) **I controlli sulle autodichiarazioni.** Si evidenzia l'esigenza di intervenire in maniera sistematica circa la gestione dei controlli sulle autodichiarazioni rese ai sensi del D.P.R. 445/2000, nel rispetto delle indicazioni contenute nel "Regolamento per la disciplina dei controlli sulle autodichiarazioni" (Prot. n. 36556/166 del 31/12/2019). Tali controlli, puntuali rispetto alla gestione degli operatori economici, sono un ambito sul quale si intende, comunque, focalizzare l'attenzione.

e) **Il conflitto di interesse: obblighi di comunicazione e di astensione.** Il tema del conflitto di interesse conserva un ruolo centrale nel Piano. Il Codice di comportamento dell'ente e la direttiva del RPCT (Prot. gen. n. 41348 del 17/11/2016) disciplinano i casi di conflitto di interesse e l'obbligo di astensione, anche con riferimento alle conseguenze sotto il profilo della legittimità degli atti amministrativi e delle responsabilità in cui incorrono dirigenti e funzionari. È obbligatoria nei provvedimenti conclusivi dei procedimenti amministrativi, nelle delibere e nei decreti la segnalazione di non trovarsi in situazione di conflitto di interessi. Va sottolineato come nell'ambito delle previsioni del nuovo Codice dei contratti (D.lgs. 36/2023) l'art. 16 chiarisca, rispetto alle precedenti disposizioni normative e con una previsione di più ampia portata, che la nozione di conflitto di interessi riguarda tutti i soggetti che "a qualsiasi titolo" intervengono con compiti funzionali nella procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni, potendone influenzare, "in qualsiasi modo", il risultato, gli esiti e la gestione e che hanno "direttamente o indirettamente" un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione. L'obiettivo dichiarato è il trasparente, corretto e imparziale svolgimento della gara, anche nella fase esecutiva del contratto pubblico.

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

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

h) **L'attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro.** È oggetto di particolare attenzione la disciplina di cui all'art.53, comma 16 ter del Decreto Lgs. n.165/2001 finalizzata a focalizzare l'attenzione sul rischio di accordi fraudolenti tra i dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Amministrazione e i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri e quindi a prevenire il rischio che un ex dipendente possa sfruttare il ruolo ricoperto in Amministrazione al fine di ottenere un impiego vantaggioso presso l'impresa o il soggetto privato con cui ha avuto contatti.

Gli operatori economici sono tenuti a comprovare, mediante una dichiarazione sostitutiva, di non avere concluso contratti di lavoro subordinato ovvero di non avere conferito incarichi ad ex dipendenti dell'Amministrazione che, negli ultimi 3 anni di servizio, abbiano esercitato nei loro confronti poteri autoritativi o negoziali. Anche nei contratti di lavoro subordinato dell'ente è previsto l'inserimento della clausola di divieto di prestare attività lavorativa per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente. Tale divieto risulta declinato in tutti i contratti stipulati dall'ente a tutt'oggi monitorati. Con delibera Anac n. 493 del 25 settembre 2024, Anac fornisce indirizzi interpretativi e operativi sui profili sostanziali e sanzionatori

riguardanti il divieto di pantouflage precisando e rendendo più organica la disciplina delle tipologie di dipendenti sottoposte al divieto in esame, e del soggetto competente ad irrogare le sanzioni per la violazione del divieto.

i) **La formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione.** Le azioni previste dal Piano prevedono l'acquisizione della dichiarazione sostitutiva circa l'assenza di cause ostative da parte degli interessati e verifiche periodiche delle dichiarazioni presentate dagli interessati o specifiche su segnalazione.

j) **Commissione di gara in caso di affidamenti tramite procedura negoziata.** Quando il criterio di aggiudicazione è il prezzo più basso l'ammissibilità dei concorrenti e la valutazione delle offerte è di regola rimessa al responsabile unico del progetto assistito da due testimoni. Quando il criterio di aggiudicazione è l'offerta economicamente più vantaggiosa l'ammissibilità dei concorrenti è di regola rimessa al responsabile unico del progetto assistito da due testimoni, mentre la valutazione delle offerte tecniche ed economiche è rimessa ad una commissione giudicatrice formata ai sensi di legge. In relazione alla tipologia dell'appalto, al suo valore ed alle caratteristiche dell'opera è facoltà del dirigente rimettere l'ammissibilità dei concorrenti (e anche la valutazione delle offerte economiche nel caso di procedura negoziata al prezzo più basso) ad una apposita commissione di gara indicando ciò nella determinazione a contrattare.

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

Nello specifico:

a) **La rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio di corruzione.** La misura non presenta profili di particolare criticità. Sotto questo profilo, come già evidenziato, la Provincia si trova ancora in una situazione di grave difficoltà, determinata dal processo di riordino istituzionale in attuazione della legge 56/204 e della legge regionale 13/2015. Infatti, per la situazione di incertezza sul futuro dell'ente e le gravi difficoltà finanziarie, questo ente nel passato ha favorito i processi di mobilità e ricollocazione del personale, anche assegnato a funzioni e servizi fondamentali, con ridistribuzione delle attività tra il personale rimasto in servizio. Questo ha comportato una contrazione della struttura organizzativa e nella generalità dei casi l'avvicendamento di personale nelle funzioni prima

gestite da dipendenti cessati dal servizio o trasferiti. L'Amministrazione si è molto impegnata per la costruzione di una nuova struttura organizzativa anche in vista dell'auspicata legge di riforma sulla base di un nuovo approccio, non più basato sulla sostituzione delle figure professionali mancanti, ma sull'analisi aggiornata delle nuove competenze e saperi di cui l'ente ha bisogno, in una prospettiva di medio lungo periodo.

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

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

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

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

f) l'alternanza del personale nelle attività di carattere ispettivo e di controllo.

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

c) La rotazione degli operatori economici nelle procedure di cui al libro II, parte I del D.Lgs. n. 36/2023. La rotazione avviene nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 49 del D.Lgs. n. 36/2023. L'Amministrazione provinciale ha definito nel proprio regolamento interno in tema di contratti pubblici le modalità ed i criteri con cui applicare il principio di rotazione, in particolare con riferimento agli affidamenti inferiori alla soglia di affidamento diretto. Nel caso di procedure negoziate, è previsto che negli avvisi di indagine di mercato venga indicata la procedura di gara nei cui confronti opera la rotazione rispetto all'operatore economico affidatario (operatore economico uscente), laddove si preveda una limitazione degli operatori economici invitati. La suddetta procedura è individuata nella determinazione a contrattare in relazione alla categoria di lavorazioni prevalente ed alla classifica (in caso di lavori) e alla CPV (in caso di forniture/ servizi).

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

e) **Il whistleblowing.** Hanno piena applicazione le disposizioni normative introdotte dal D.lgs. n. 24/2023, a tutela di coloro che segnalano violazioni di norme che ledono l'integrità dell'amministrazione pubblica di cui siano venuti a conoscenza in un ambito lavorativo, in ottemperanza con quanto previsto dalle Linee guida, approvate con delibera ANAC n° 311 del 12 luglio 2023, in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Dal 2022 il sistema di whistleblowing della Provincia di Forlì-Cesena è gestito tramite una funzione all'interno della piattaforma telematica "Anticorruzione" acquisita esternamente e per la quale si è richiesta la DPIA. La funzione soddisfa le esigenze di sicurezza e di riservatezza per la segnalazione di illeciti a tutela dei soggetti segnalanti ed il sistema di gestione adottato garantisce, altresì, la trasparenza, per consentire al segnalante di verificare lo stato della segnalazione, nonché la riservatezza dell'identità personale del segnalante, dei contenuti della segnalazione e dell'identità delle persone interessate o coinvolte nella segnalazione. A questo proposito la ditta fornitrice ha rilasciato specifica dichiarazione di conformità del modulo alle disposizioni di cui al D.lgs.24/2023.

f) **La formazione del personale sui temi della prevenzione.** La Provincia prevede percorsi formativi a seguito dell'approvazione del Piano di formazione pluriennale riguardanti i temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza, in tema di contrattualistica pubblica, norme comportamentali e relativamente al corretto trattamento dei dati personali finalizzato alla loro gestione in sicurezza. Tali attività costituiscono un'esigenza diffusa, finalizzata ad accrescere la consapevolezza dei singoli e a promuovere una cultura della legalità, della trasparenza dell'azione amministrativa. Si conferma, infatti, l'impegno di promuovere ulteriori iniziative di sensibilizzazione di livello generale per tutti i dipendenti e di livello specifico rivolta al RPCT, ai dirigenti e ai loro collaboratori che operano nelle aree con processi a rischio.

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

2.3.1.5.4) Costituiscono **presidi di controllo** i meccanismi di controllo nel processo di formazione delle decisioni e cioè le misure finalizzate a presidiare e a garantire la trasparenza delle fasi endoprocedimentali nelle aree esposte a maggior rischio corruttivo, in particolare alla fase di formazione delle decisioni, il sistema dei controlli interni, potenziato dal nucleo dei controlli su PNRR, il monitoraggio dei tempi procedimentali ai sensi dell'art. 1, c. 9, lett. d) della Legge n.190 del 2012, per verificare

il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti.

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

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

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

   Dal 2023 i controlli di regolarità amministrativa si svolgono annualmente su un

campione di atti e procedimenti in base ad un Piano di controlli annuale che definisce le percentuali e gli atti da sottoporre a verifica.

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

L'attività di controllo si svolge sulla base di una check-list definita da un gruppo di lavoro interno intersettoriale, coordinato dal Segretario generale. L'esperienza fin qui svolta nell'ambito dei controlli non ha evidenziato situazioni di particolare criticità. In generale è riscontrabile nell' ente una buona attenzione alla correttezza, qualità e trasparenza degli atti.

c) **Il rispetto dei tempi di pagamento.** I dirigenti debbono osservare i termini di pagamento per la pubblica amministrazione, monitorarne l'andamento e adottare iniziative per la tempestiva eliminazione delle eventuali anomalie.

d) **Le società e gli enti in controllo o partecipati.** Le società e gli enti in controllo o partecipati. Le Linee Guida di Anac approvate con delibera n. 1134/2017 "Nuove Linee Guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici" demandano alle amministrazioni controllanti, partecipanti o vigilanti una serie di compiti di impulso, promozione e vigilanza sull'adozione di misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza. La Provincia, come prescritto dall'art. 22 comma 1, del D. Lgs. n. 33/2013, aggiorna annualmente l'elenco degli enti cui partecipa o che controlla, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in suo favore o delle attività di servizio pubblico affidate. Tali dati sono pubblicati nella sotto-sezione "Enti controllati" della sezione Amministrazione Trasparente" del proprio sito web. Nel PTPCT 2025/2027 la Provincia di Forlì-Cesena riconferma le Misure e le azioni previste dal PTPC 2024. In un quadro di collaborazione la Provincia vigilerà periodicamente sulla nomina del R.P.C.T. e sull'adozione di misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, anche integrative al "modello 231", da parte degli enti c.d. "controllati" di cui all'art. 2-bis, comma 2, D. Lgs. n. 33/2013; vigilerà sulle procedure di reclutamento del personale e sulle norme relative alla rotazione del personale qualora gli incarichi siano relativi ad uffici che svolgono attività di pubblico interesse. Nel caso di società in house (Lepida Scpa), il compito spetta all'ente titolare del potere di controllo analogo, pertanto la Regione Emilia-Romagna. Nei casi di controllo congiunto da parte di più Amministrazioni, si valuterà l'eventualità di stipulare intese per definire a quali enti spetta la vigilanza. Con riferimento invece alle società meramente partecipate e agli enti di diritto privato di cui all'art. 2-bis, comma 3, del D. Lgs. n. 33/2013 la Provincia verificherà il rispetto degli obblighi di trasparenza previsti per essi dalla legge, limitatamente alle attività di pubblico interesse.

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

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

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

Il **RPD/DPO**, nominato nel 2023, costituisce una figura di riferimento anche per il RPCT. A tal riguardo, si consideri, ad esempio, il caso delle istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato che, per quanto possano riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali, proprio la legge attribuisce al RPCT il potere di richiedere un parere al Garante per la protezione dei dati personali.

2.3.2) Codice di comportamento

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

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

E' corretto osservare che conformare la propria condotta ai principi di buon andamento e di imparzialità dell'azione amministrativa, perseguendo la massima economicità, efficienza ed efficacia nella gestione delle risorse pubbliche senza pregiudicare la qualità dei risultati, rispettare, nello svolgimento dei propri compiti, i principi di integrità, di correttezza, di buona fede, di proporzionalità, di trasparenza, di equità e di ragionevolezza e agire in posizione di indipendenza e di imparzialità astenendosi in caso di conflitto di interessi, svolgere le attività d'ufficio nel rispetto della legge perseguendo l'interesse pubblico ed evitando situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine dell'Ente crea Valore Pubblico. In questo caso il Valore Pubblico fa riferimento non solo al miglioramento degli impatti esterni, misurabili, prodotti dal corretto agire dell'ente e diretti ai cittadini, utenti e stakeholder, ma anche al conseguente miglioramento delle condizioni interne. Si intende proseguire a creare, quindi, Valore Pubblico realizzando un mix equilibrato di economicità e

socialità, in cui si pone una maggiore attenzione al fattore ambientale e alle modalità con cui l'ente riesce a gestire il cd capitale umano. Lavorare per obiettivi ed in team consente di trasformare l'idea di un'amministrazione difensiva in un'Amministrazione che valorizza innanzitutto sé stessa, a partire dai propri dipendenti, ma soprattutto cerca di dare il meglio sulla base della conoscenza del territorio e delle sue esigenze. L'obiettivo del 2024 sarà quello di verificarne la corrispondenza alle più recenti normative.

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

Eticità della funzione e del lavoro pubblico:

- Cura della dignità delle persone a prescindere dalla provenienza, dall'etnia, dal credo religioso o dall'orientamento politico e sessuale
- Attenzione ai doveri da assolvere nonché ai diritti riconosciuti
- Adempimento delle attività assegnate in modo autonomo, assiduo e costante, con accuratezza, nei tempi necessari, mantenendo aggiornate le proprie competenze tecniche
- Corrispondenza dell'attività lavorativa al sistema valoriale dell'ente
- Limitazione degli ambiti di discrezionalità nell'agire e contrasto delle situazioni di conflitto di interessi anche potenziali che possono condizionare l'imparzialità e il buon andamento dell'attività amministrativa da svolgere
- Segnalazione degli episodi distorsivi contrari alla corretta conduzione dell'attività amministrativa

Orientamento all'ascolto, dialogo e comunicazione:

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

Riconoscimento di valore del lavoro individuale e di gruppo:

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

Sostegno e promozione dei processi di cambiamento:

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

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

A seguito dell'entrata in vigore del D.P.R. n. 81/2023, che ha modificato e integrato il Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche Amministrazioni - ponendo un'attenzione particolare sull'utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media - sarà necessaria un'attività di revisione del Codice di comportamento dell'Amministrazione, raccogliendo ed organizzando i contributi dei competenti Uffici secondo le funzioni a ciascuno attribuite e con le modalità previste del Codice di comportamento dell'Amministrazione.

2.3.2.1) La Trasparenza

Le pubblicazioni obbligatorie (D.lgs. 33/2013). A garanzia dell'accessibilità alle informazioni, ai dati e agli atti pubblicati dalla nostra Provincia, nel rispetto delle norme a tutela della riservatezza, viene confermato il monitoraggio semestrale circa il rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla Legge. Nell'ambito delle attività di supporto ai Servizi, sono state realizzate, per alcune sezioni, linee guida per una corretta interpretazione e applicazione degli obblighi di trasparenza. A questo scopo ci si avvale del supporto della **Rete Integrità e trasparenza della Regione Emilia-Romagna.** È presidiata la gestione delle richieste di accesso in tutte le sue forme, con attenzione al rispetto delle norme dettate dal Regolamento europeo 679/2016 sulla protezione dei dati personali. A causa della complessità della disciplina relativa alla protezione dei dati personali e alla tutela degli interessi giuridicamente rilevanti sono stati svolti corsi di aggiornamento.

La tabella degli obblighi di pubblicazione e le modalità adottate per la gestione degli obblighi di pubblicazione costituiscono parte integrante del presente Piano **(Allegato A3)**.

2.3.3) Piano delle azioni positive

2.3.3.1) Premessa

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Provincia per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità e non discriminazione (Art. 13 - Tutela della dignità sul lavoro del Codice di comportamento)**;** è un documento che raccoglie le azioni positive programmate per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, per riequilibrare le situazioni di disparità di condizione fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'Ente, anche in attuazione di quanto prescritto dal D.lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". in base al quale le Amministrazioni hanno il compito di rimuovere ogni discriminazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo quello di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti nell'ambito del luogo di lavoro.

.

Per raggiungere questi obiettivi la Provincia di Forlì Cesena promuove, ai sensi dell'art. 42 del D.lgs. n. 198/2006, specifiche azioni positive per prevenire la discriminazione o compensare gli svantaggi superando i fattori di ostacolo all'uguaglianza fondati su una divisione tradizionale dei ruoli, per migliorare la qualità del lavoro e monitorare il benessere organizzativo.
Il Piano per il triennio 2025-2027 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Gli interventi del Piano, inseriti nell'apposita sezione del P.I.A.O., sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.
Il Piano costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi delle disfunzionalità e di rilevazione di nuove esigenze, con l'importante finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente inoltre di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ai bisogni dei cittadini.

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

2.3.3.2) Rappresentazione grafica del personale diviso per genere

La seguente tavola rappresentano una "fotografia" delle dipendenti e dei dipendenti provinciali scattata alla data del 31/12/2024.

SERVIZI	Donne	Uomini	Totale 31/12/2024
Corpo Unico di Polizia Provinciale	6	14	20
Staff Direttore Generale	15	6	21
Servizio Edilizia e Pianificazione Territoriale	13	12	25
Servizio affari istituzionali, segreteria generale - pari opportunità	4	6	10
Servizio Finanziario, Contratti e Appalti - Istruzione	16	3	19
Servizio Infrastrutture Viarie, Gestione Strade, Patrimonio, Mobilità e Trasporti	17	51	68
Servizio unico della Romagna procedimenti disciplinari	1	1	2
TOTALE	***72***	***93***	***165***

2.3.3.3) Rappresentazione disaggregata del personale per età e genere.

ETA'	Donne	Uomini	Totale 31/12/2024	Donne	Uomini	Totale 31/12/2023
Meno di 30 anni	2	3	5	1	1	2
31- 40	6	20	26	3	14	17
41 -50	19	20	39	16	18	34
51-60	31	32	63	37	36	71
61-65	14	17	31	8	17	25
Più di 65 anni	0	1	1	1	0	1
TOTALE	**72**	**93**	**165**	**66**	**86**	**152**

L'analisi statistica sul personale evidenzia che l'inserimento di nuovo personale ha fatto scendere la percentuale degli 51enni, che è passata dal 63 % al 57.

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

2.3.3.4) Prevalenza di genere.

PROFILI	Donne	Uomini	Totale 31/12/2024
Dirigente	3	4	7
Funzionario ed Elevata Qualificazione	26	19	45
Istruttore	40	39	79
Collaboratori	3	31	34
TOTALE	**72**	**93**	**165**

Si registra un aumento della prevalenza di genere maschile che è pari al 56% del totale.

2.3.3.5) Gli strumenti di conciliazione. Lo smart working.

È stato prorogato il lavoro agile sperimentale, scaduto il 30/06/2024, prorogando fino al 31/03/2025 la possibilità, dei dipendenti che ne facciano richiesta, di prestare il proprio lavoro con modalità innovative e flessibili e, al tempo stesso, tali da salvaguardare comunque la produttività e il sistema delle relazioni del loro contesto lavorativo ed agevolare la conciliazione vita lavoro.

Nel 2024 le autorizzazioni hanno riguardato:

DATI SMART-WORKING				
PROFILI	**DONNE**	**UOMINI**	**Totale 31/12/2024**	**Totale 31/12/2023**
Dirigente	1	1	2	0
Funzionario ed Elevata Qualificazione	17	8	25	17
Istruttore	20	7	27	13
Collaboratore	0	0	0	0
TOTALE	**38**	**16**	**54**	**30**

2.3.3.6) La formazione.

Nel 2023 la formazione del personale non ha assunto, per diverse ragioni, un elemento di punta. Lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituisce strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione, è infatti attraverso di essa che si potenziala capacità amministrativa. Nel 2024 è stato quindi attuato un repentino cambio di rotta: implementando le ore di formazione ed individuando soluzioni formative funzionali alla partecipazione di tutti sia in presenza ma anche in modalità telematica (e-learning) si è quasi triplicato il dato della formazione giungendo altresì ad una inversione di tendenza partecipativa tra uomini e donne.

DATI FORMAZIONE						
PROFILI	**GIORNATE FORMAZIONE DONNE**	**GIORNATE FORMAZIONE UOMINI**	**Totale 31/12/2024**	**GIORNATE FORMAZIONE DONNE**	**GIORNATE FORMAZIONE UOMINI**	**Totale 31/12/2023**
Dirigente	13	19	32	0	18	18
Funzionario ed Elevata Qualificazione	214	228	442	25	24	49
Istruttore	214	189	403	25	31	56
Operatore Esperto	12	69	81	11	20	31
TOTALE	**453**	**505**	**985**	**61**	**93**	**154**

2.3.3.7) Il Piano triennale delle Azioni Positive 2025-2027

Il piano delle azioni positive, inserito nell'ambito delle azioni promosse dalla Provincia di Forlì-Cesena, attiene ad uno dei principi fondanti dell'Unione europea e ad una delle tre priorità trasversali a livello nazionale: *la parità di genere.*
Al fine di conseguire alla piena ed effettiva parità, eliminando ogni forma di discriminazione, si attuano misure temporanee e speciali, ben definite e specifiche, che tendono a rimuovere gli ostacoli legati al genere, all'identità di genere, all'età, all'origine, alla religione, alla disabilità in un determinato contesto.

La programmazione delle azioni si articola di norma in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi, l'altra più operativa, con indicazione di obiettivi e azioni specifiche rientrando così in 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.

Per quanto riguarda il nostro ente, nel rispetto dei principi e criteri generali per la diffusione del benessere lavorativo sono state individuati 3 macro ambiti di intervento con obiettivi e finalità connessi ed interconnessi tra loro e le azioni proposte hanno una valenza temporale di tre anni.

I principi e le azioni presenti saranno valutati e perseguiti dall'amministrazione, in sinergia con il Servizio Pianificazione strategica e Controllo ed in collaborazione con il CUG, compatibilmente alle risorse economiche da reperire all'interno dei limiti di bilancio.

Sono state previste altresì misure specifiche di intervento a seguito di sondaggio sul benessere lavorativo proposto ai dipendenti a fine 2024, dal quale sono emerse criticità che riguardano la carenza di comunicazione, il sovraccarico di lavoro e la mancanza di valorizzazione delle proprie attività.

Tra le intenzioni dell'Amministrazione c'è già quella di arrivare ad un cambiamento della cultura organizzativa, passando attraverso una maggiore fruibilità e circolazione delle informazioni, credendo nella creazione di maggiore consapevolezza nel personale rispetto agli obiettivi e le strategie della Provincia e valorizzando i talenti.

Ad esempio, dopo l'approvazione del presente PIAO, si inizierà con incontri informativi per condividere gli obiettivi contenuti nel PEG/PDO in modo tale che il personale conosca a monte quali sono le strategie che interessano alla Provincia e quindi le azioni su cui dovrà lavorare e le aspettative comportamentali per le quali verrà valutato, facilitando così una presa di conoscenza e lo scambio di idee progettuali e di previsioni.

In fase di predisposizione degli obiettivi è stato utilizzato dai Dirigenti e collaboratori il nuovo software di gestione degli obiettivi strategici e della performance su cui è stata fatta formazione e che ha creato nei referenti maggior consapevolezza rispetto a concetti di pianificazione strategica e performance.

Oltremodo, al fine di creare valore pubblico, sostenere e rafforzare le proprie risorse umane, sono state previste forme di valorizzazione mirate del personale, già indicate nei documenti programmatici dell'ente quali ore di formazione in linea anche nei prossimi anni con le direttive nazionali, il riassetto del piano assunzioni, le progressioni verticali supposte in deroga alla

misura consentita nonché la valorizzazione degli spazi comuni per creare ambienti di condivisione. Misure ulteriormente sviluppate nei successivi e relativi ambiti di intervento.

La intranet, già in uso a tutto il personale della Provincia, diventerà sempre più il punto di riferimento dell'ente da cui attingere, notizie, buone prassi, documentazione ed altre informazioni, valorizzando la centralizzazione della conoscenza e promuovendo comunicazione, il reperimento e lo scambio delle informazioni.

AMBITI DI INTERVENTO

1. La sensibilizzazione e la comunicazione aperta con il Comitato Unico di Garanzia, Formare & Informare;
2. Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e inclusività;
3. Benessere organizzativo, welfare aziendale, conciliazione tempi vita-lavoro;

AMBITO 1

La sensibilizzazione e la comunicazione aperta con il Comitato Unico di Garanzia, Formare & Informare.

Il monitoraggio e la verifica sull'attuazione sono affidati prioritariamente al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità (CUG).

Attraverso la redazione del quadro organizzativo, che verrà predisposto raccogliendo i dati delle risorse umane (età, genere, categoria, profilo professionale, etc…), dell'utilizzo delle forme flessibili di lavoro e degli istituti a supporto del lavoratore, del rapporto di lavoro e sui tempi di permanenza nell'Ente del personale neo assunto, verranno individuate le criticità sulle quali intervenire.

Al fine di perseguire le iniziative in tema di pari opportunità verrà effettuata ricognizione delle esigenze formative e di aggiornamento dei componenti del CUG, con conseguente pianificazione ed organizzazione di appositi interventi anche in collaborazione con altri enti.

Le attività svolte dal Comitato Unico di Garanzia verranno valorizzate attraverso la comunicazione e sensibilizzazione della presenza della Consigliera di Parità e sulle attività da essa promosse nonché sulle iniziative dello sportello di ascolto. La sensibilizzazione, che avrà luogo, attraverso la pubblicazione e diffusione del presente piano (con relativo monitoraggio dei tempi), l'implementazione della sezione intranet destinata al CUG, e idonea formazione, è volta a coinvolgere il personale, attraverso una più stretta collaborazione programmando incontri di confronto tra le parti, al fine di individualizzare proposte o suggerimenti di miglioramento e di benessere.

Per il tramite del Comitato unico di garanzia, del servizio Pianificazione strategica e Controllo e sulla base delle esigenze individuate dalle analisi per la redazione del quadro organizzativo, verrà assicurato a tutto il personale idoneo percorso culturale sul tema delle pari opportunità.

Al fine di supportare l'inserimento operativo dei nuovi assunti e gestire il passaggio generazionale nella pubblica amministrazione, con l'obiettivo di preparare l'avvicendamento

tra generazioni e affinché il processo di inserimento e rinnovamento sia efficace, verrà prevista attività di formazione mirata inserita in un piano di attività specifico.

AMBITO 2

Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e inclusività

A seguito di redazione del quadro organizzativo, in previsione di attività specifiche di preparazione all'avvicendamento tra generazioni nel processo di inserimento e rinnovamento verrà elaborato uno studio dedito a individuare strategie di on boarding.

Il mentoring e il reverse mentoring possono sostenere l'integrazione delle diverse generazioni all'interno della pubblica amministrazione, contribuendo inoltre alla gestione del turn-over.

La figura di un tutor favorisce l'accessibilità e l'inserimento nell'ente dei neo assunti evitando forme di discriminazione, analizzando e riconoscendo differenze e criticità al fine di gestirle proficuamente nonché, parallelamente, valorizzare le capacità individuali supportando l'Ufficio Sviluppo Organizzativo, pianificazione e controllo e l'Ufficio gestione associata giuridica del personale e relazioni sindacali all'individuazione e allo sviluppo delle competenze personali.

Il Comitato Unico di Garanzia ha l'importante funzione di supportare l'Ufficio gestione associata giuridica del personale e relazioni sindacali nella redazione di piani di assunzione e promozione equi e basati sul merito, riducendo al minimo il rischio di discriminazione.

Al fine di disporre di più efficaci strumenti finalizzati alla tutela della dignità e della parità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro, è opportuno adottare, in sinergia con il CUG, il Codice di condotta, un codice etico per la prevenzione di ogni forma di discriminazione a tutela dell'integrità e della dignità delle persone. Detto Codice, differente dal Codice di Comportamento, è volto a perseguire e prevenire fenomeni lesivi della dignità delle persone e a diffondere nei contesti di lavoro i principi che favoriscono un clima di positivo.

AMBITO 3

Benessere organizzativo, welfare aziendale, conciliazione tempi vita-lavoro

Alla creazione del benessere lavorativo, ovvero del benessere fisico, psicologico e sociale del lavoratore, concorrono una serie di fattori legati ai tempi, alle modalità di lavoro, alla cultura organizzativa, nonché al clima generale che si respira nel luogo di lavoro.

Nell'ambito della promozione della salute sul posto di lavoro **(workplace health promotion)**, verranno rilevati i bisogni riguardanti le specifiche condizioni personali, al fine di conguagliare l'attività lavorativa con la vita privata valutando la possibilità di attivare convenzioni specifiche che si andranno ad affiancare a politiche innovative di welfare aziendale sensibilizzando altresì l'importanza della salute sul posto di lavoro promuovendo le "buone abitudini" come ad esempio l'utilizzo delle scale.

A supporto del personale, al fine adottare una prospettiva che metta al centro la dimensione di gruppo, favorendone la socializzazione e l'integrazione, in successione al progetto di revisione archivistico già in atto ed in continuità con la linea di riassetto degli spazi strutturali dell'ente,

verranno individuate possibili aree comuni di ristoro con la previsione di installare erogatori di acqua d'utilizzo gratuito.

Infine, per implementare le forme di flessibilità nell'orario e nello svolgimento dell'attività che favoriscano la conciliazione ed il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori senza incidere negativamente sul trattamento economico prosegue l'esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale, a livello normativo e contrattuale, affiancando al ruolo conciliativo di tale strumento anche le potenzialità in termini di maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi per facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili".

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale per il periodo 2025-2027.
A cadenza annuale saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, segnalazioni da parte del personale dipendente affinché alla scadenza triennale sia possibile un adeguato aggiornamento.

3. Sezione Organizzazione e Capitale umano

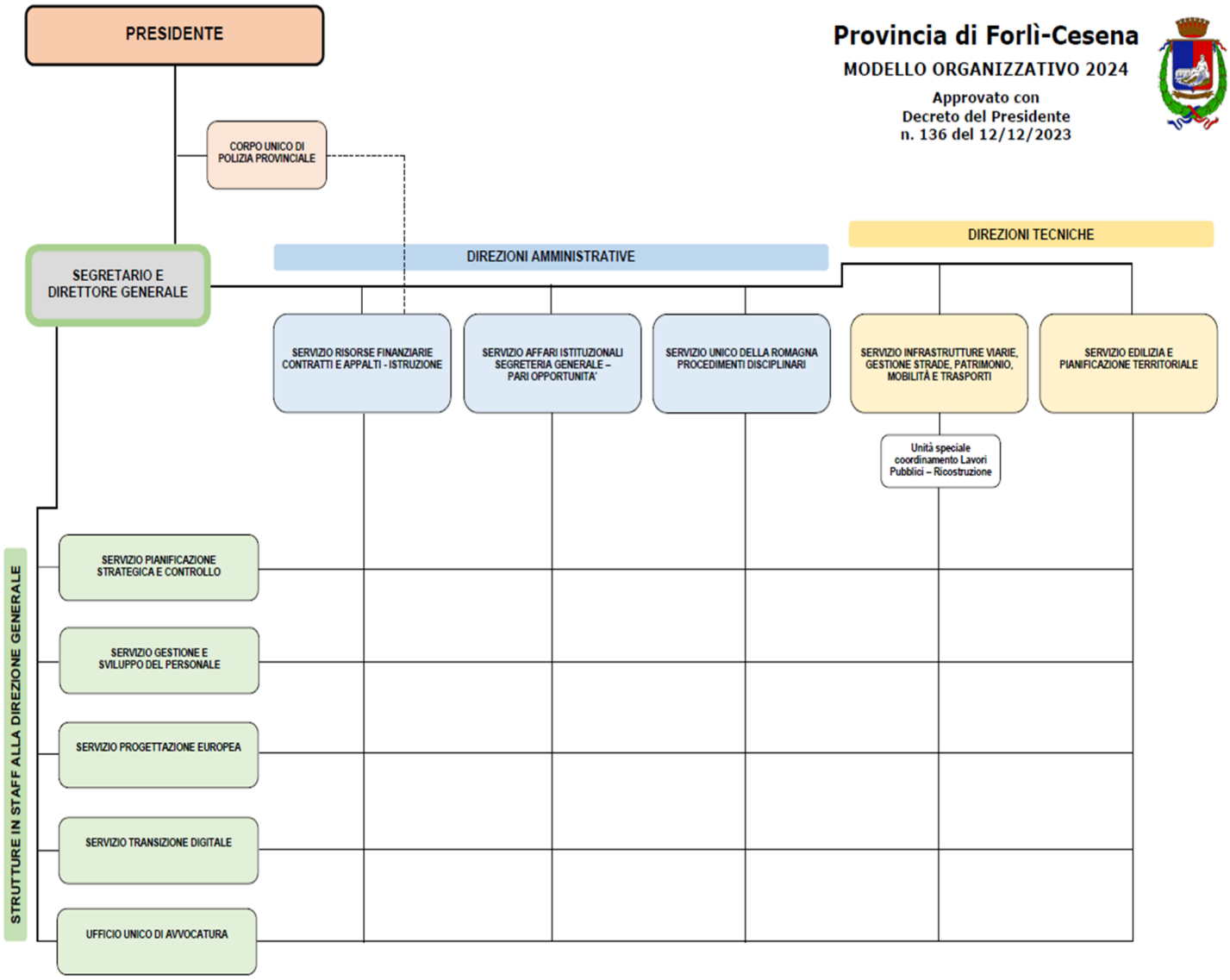
3.1) Struttura organizzativa

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

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

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

3.1.1) Organigramma



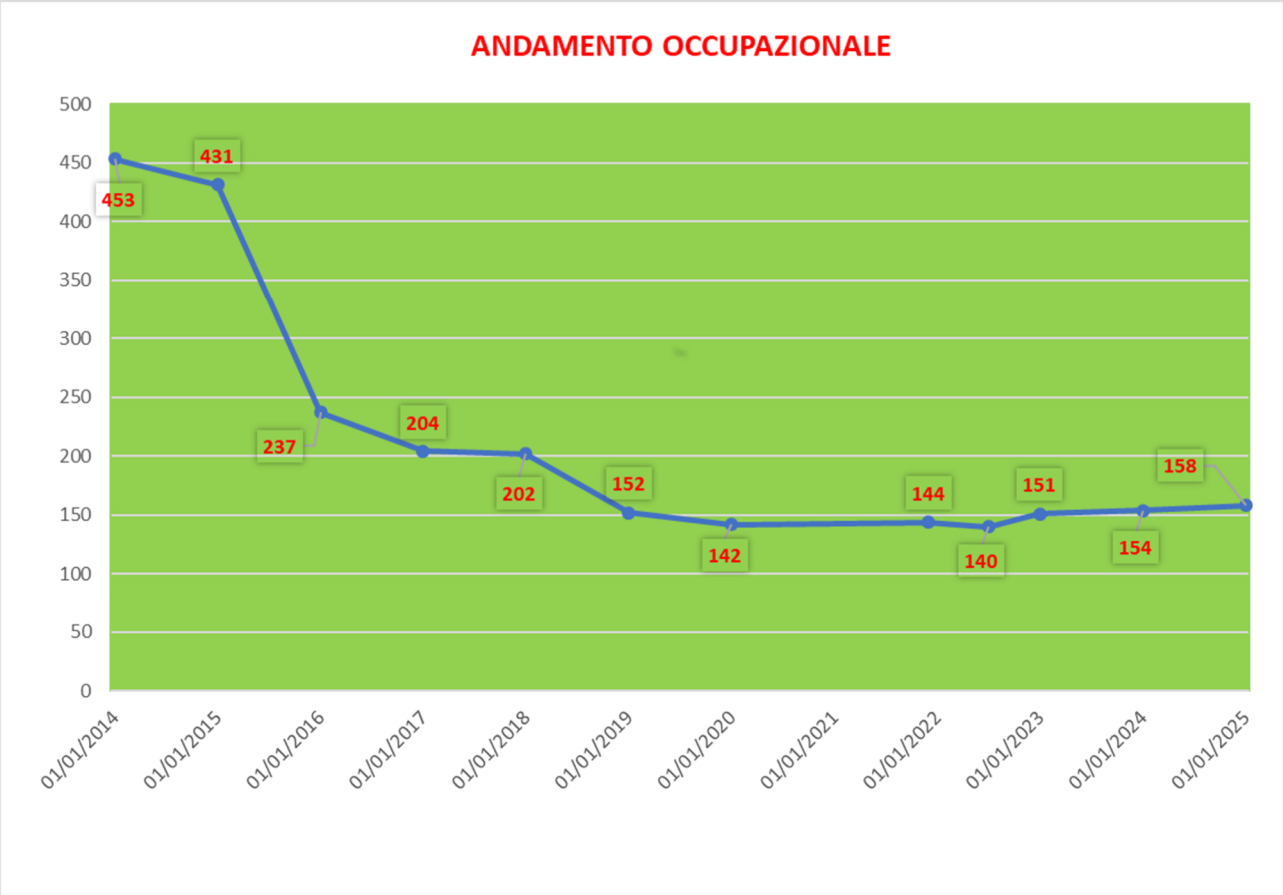
3.1.2) Risorse umane e Assetto organizzativo

SITUAZIONE AL 01/01/2025

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	STRUTTURE IN STAFF ALLA DIREZIONE GENERALE - SERV. PIANIFICAZIONE STRATEGICA E CONTROLLO - SERV. GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE - SERV. PROGETTAZIONE EUROPEA - SERV. TRANSIZIONE DIGITALE - UFF. UNICO DI AVVOCATURA	SERVIZIO RISORSE FINANZIARIE CONTRATTI E APPALTI - ISTRUZIONE	SERVIZIO AFFARI ISTITUZIONALI SEGRETERIA GENERALE - PARI OPPORTUNITA'	SERVIZIO UNICO DELLA ROMAGNA PROCEDIMENTI DISCIPLINARI	SERVIZIO INFRASTRUTTURE VIARIE, GESTIONE STRADE, PATRIMONIO, MOBILITA' E TRASPORTI	SERVIZIO EDILIZIA E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	UFFICIO COORDINAMENTO LAVORI PUBBLICI - RICOSTRUZIONE	POLIZIA PROVINCIALE
DIRIGENTI	0	1	0	0	1	1	0	0
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	2	2	1	0	4	2	0	1
ALTE PROFESSIONALITA'	1	0	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI	16	16	8	0	61	22	0	19
TOTALE	19	19	9	0	66	25	0	20
TOTALE DIPENDENTI	158 dipendneti a tempo indeterminato di cui 1 Dirigente in Aspettativa art. 110 c. 5 al Servizio Infrastrutture Viarie, Gestione Strade, Patrimonio, Mobilità e Trasporti							

Si aggiungono ai 158 dipendenti a tempo indeterminato le seguenti unità di personale a tempo determinato:

- 1 Dirigente in convenzione con altro Comune al Servizio Affari Istituzionali Segreteria Generale - Pari Opportunità;
- 1 Dirigente T.D. Art. 110, c. 2, D. Lgs. n. 267/2000 al Servizio Unico della Romagna Procedimenti Disciplinari fino al 31/01/2025 (il dipendente è stato collocato a riposo d'ufficio per raggiunto limite ordinamentale di età con decorrenza 01/02/2025);
- 1 Dirigente T.D. Art. 110, c. 1, D. Lgs. n. 267/2000 al Servizio Infrastrutture Viarie, Gestione Strade, Patrimonio, Mobilità e Trasporti;
- 1 Dirigente assunto a T.D. per emergenza alluvione all'Ufficio Coordinamento Lavori Pubblici - Ricostruzione finanziato dall'Ordinanza n. 18/2024 del Commissario Straordinario alla ricostruzione nel territorio delle Regioni Emilia-Romagna, Toscana e Marche seguito delle alluvioni di maggio 2023;
- 1 Dipendente con incarico di Alta specializzazione ex art. 110, c. 1, D. Lgs. n. 267/2000 al Servizio Gestione e Sviluppo del Personale fino al 31/03/2025 (il dipendente ha rassegnato le proprie dimissioni con decorrenza 1/04/2025);
- 1 Dipendente dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna in distacco presso la Provincia dal 01/01/2025 al 31/12/2025 al Servizio Unico della Romagna Procedimenti Disciplinari;
- 1 Dipendente T.D. ART 90 D. Lgs. 267/2000.



Conseguentemente alla Riforma del Rio si è registrata una rilevante diminuzione del personale provinciale, evidenziata nel grafico sopra: si è infatti passati da una consistenza di 453 unità in

servizio alla data del 01.01.2014 a 158 unità di personale a tempo indeterminato alla data del 01/01/2025 di cui 1 Dirigente in aspettativa senza assegni ex art. 110, c. 5, D.lgs. 267/2000 dal 11/12/2023 al 29/12/2027.

Nell'ottica del processo in corso di riordino e riforma istituzionale, è prevista la valorizzazione del ruolo delle province attraverso il riconoscimento di ulteriori funzioni e una nuova configurazione degli organi di governo.
In questo percorso il focus sull'organizzazione è quello di impostare una strategia di revisione dell'Ente Provincia attraverso un processo di modernizzazione ed efficientamento della macchina amministrativa, finalizzati alla messa in sicurezza dell'Area dei servizi tecnici al fine di svolgere appieno la funzione di coordinamento sul territorio provinciale.
Per tale ragione l'Amministrazione ha ritenuto necessario prevedere di assumere a tempo indeterminato entrambi i dirigenti tecnici: a seguito di due distinte selezioni pubbliche per esami la Provincia di Forlì - Cesena ha assunto dal 01/12/2021 il nuovo dirigente del Servizio Infrastrutture Viarie, Gestione Strade, Patrimonio, Mobilità e Trasporti, e il nuovo dirigente del Servizio Edilizia e Pianificazione Territoriale della Provincia di Forlì – Cesena, dal 02/05/2023.
Completa il gruppo dei dirigenti, a tempo indeterminato, il Dirigente cui è affidata la direzione del Servizio Finanziario, Contratti e Appalti, Istruzione, il quale è attualmente anche Dirigente amministrativo di riferimento del Corpo di Polizia Provinciale.

Come indicato precedentemente fanno parte dell'assetto organizzativo 1 Dirigente a tempo determinato assunto ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 a seguito di collocamento in aspettativa senza assegni del Dirigente del Servizio Infrastrutture Viarie, Gestione Strade, Patrimonio, Mobilità e Trasporti.
Questa amministrazione ai sensi della "Convenzione tra la Provincia di Forlì-Cesena, il Comune di Cesena ed il Comune di Montiano per l'esercizio in forma associata delle funzioni di Segretario Generale" siglata in data 01/04/2022, con Decreto presidenziale n. 150 del 29/12/2023 ha disposto, a norma dell'art. 7 della suddetta convenzione, l'utilizzo congiunto del Dirigente del Settore Servizi Amministrativi, Partecipazione e Patrimonio del Comune di Cesena, in qualità di Vice Segretario, per una percentuale del 5% dell'impiego complessivo del dipendente, a favore della Provincia di Forlì-Cesena, e in subordine con decreto monocratico n. 32633 del 29/12/2023 gli è stato conferito l'incarico di direzione del Servizio Affari istituzionali Segreteria generale – Pari opportunità.
Dal 1° gennaio 2024 la Provincia ha assunto il ruolo di Ente capofila della convenzione per la gestione associata dell'Ufficio associato per la prevenzione e la risoluzione delle patologie del rapporto di lavoro del personale dipendente degli enti del territorio delle province della Romagna, siglata il 12/01/2023 tra questa Provincia e gli altri 55 Enti associati (a questi si è aggiunto anche il Comune di Coriano a partire dal 15/12/23).
Dal 1° gennaio 2024 e fino al suo collocamento a riposo d'ufficio dal 01/02/2025 per raggiunto limite ordinamentale di età, era stata assunta alle dipendenze della Provincia, a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000, la Dirigente responsabile dell'ufficio, inoltre, con protocollo d'intesa sottoscritto in data 29/03/2024, l'Unione dei Comuni della Bassa Romagna e la Provincia di Forlì-Cesena hanno disciplinato il distacco di n. 1 dipendente dell'Unione presso la Provincia di Forlì – Cesena al suddetto Ufficio a partire dal 01/04/2024 fino al 31/12/2024 e prorogato al 31/12/2025 con determinazione di E.Q. n. 1705/2024.

Dal 1° dicembre 2024 è stato assunto a tempo determinato pieno, per 3 anni, 1 dipendente come incaricato di Alta Specializzazione con connessa Responsabilità dell'Ufficio Associato Trattamenti Economici, Fiscali e Previdenziali presso il Servizio Gestione e Sviluppo del personale, che è dimissionario a far data dal 01/04/2025.
Il Segretario e Direttore generale della Provincia è incaricato di funzioni dirigenziali

relativamente ai seguenti servizi: Servizio Pianificazione Strategica e Controllo, Servizio Gestione e Sviluppo del personale, Servizio Progettazione Europea, Servizio Transizione Digitale, Ufficio Unico di Avvocatura. Al Segretario sono state inoltre conferite le funzioni dirigenziali ad interim per il Servizio unico della Romagna Ufficio procedimenti disciplinari, a decorrere dal 01/02/2025 e fino alla scadenza dell'attuale mandato amministrativo, fatte salve possibili future modifiche organizzative e in caso di copertura del posto dirigenziale.
Tra il 2022 e 2024 le politiche del personale si sono concentrate sulla sostituzione del turn over e sull'innesto di figure tecniche e amministrative che potessero supportare l'ente in questa nuova sfida di coordinamento e di traino nello sviluppo del territorio.
A seguito di selezioni concorsuali/interpelli è stato assunto nuovo personale con vari profili e alla data del 01/01/2025 i dipendenti provinciali a tempo indeterminato in servizio ammontano a 158 unità, di cui un Dirigente in Aspettativa senza assegni ex art. 110, comma 5, del Tuel (dal 11/12/2023 al 10/12/2026) a cui vanno aggiunti i sopra richiamati 2 dirigenti a T.D., il dirigente in convenzione, il Dipendente Alta specializzazione ex art. 110 al Servizio Gestione e Sviluppo del Personale, il Dipendente dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna in distacco presso la Provincia al Servizio Unico della Romagna Procedimenti Disciplinari, il Dipendente T.D. ART 90 D. Lgs. 267/2000 e il Dirigente assunto a T.D. per emergenza alluvione all'Ufficio Coordinamento Lavori Pubblici - Ricostruzione; per un totale di n. 165 dipendenti la cui distribuzione è definita nella tabella riportata in premessa.

Per le funzioni attribuite alla Provincia in base alla Legge regionale n. 13/2015, la Regione aveva disposto, inizialmente fino al 31 ottobre 2016, e poi con successive e svariate proroghe, l'assegnazione temporanea in posizione di distacco di diversi dipendenti regionali, già dipendenti provinciali.
A gennaio 2022 è stata sottoscritta una nuova convenzione con la quale, preso atto della conclusione delle attività delegate in materia di Organismo Intermedio alla data del 31/12/2021, dello stato d'avanzamento del piano di razionalizzazione degli immobili e delle infrastrutture tecnologiche regionali, nonché dei nuovi accordi in materia di operatività delle Polizie Provinciali a supporto delle funzioni regionali, compresa la quota aggiuntiva di servizi richiesti in materia di controllo degli animali fossori, le province, la Città Metropolitana di Bologna e la Regione Emilia-Romagna disciplinano le funzioni esercitate dalla Città Metropolitana e dalle Province in materia di:
- vigilanza, applicazione di sanzioni amministrative e di attuazione dei piani di controllo della fauna selvatica, dei programmi di intervento in materia di protezione della fauna selvatica ed esercizio dell'attività venatoria, di tutela della fauna ittica ed esercizio della pesca nelle acque interne ai sensi dell'art. 40 della L.r. 13/2015;
- rete degli sportelli unici delle attività produttive, commercio, turismo, istruzione;
Con tale convenzione sono regolati i rapporti tra la Regione, la Città Metropolitana e le province per la gestione delle funzioni conferite e delle attività assegnate ai sensi della L.R. 13/2015, al fine di consentire a detti enti di completare i propri piani dei fabbisogni di personale per l'esercizio autonomo delle stesse.
Per lo svolgimento delle funzioni conferite in materia di istruzione, alla Provincia di Forlì - Cesena sono stati assegnati fino al 31/12/2022, tramite avvalimento organizzativo, n. 2 dipendenti regionali (a gennaio 2022 erano 3 dipendenti, uno dei quali è andato in pensione a fine marzo 2022). Tale avvalimento è stato successivamente prorogato fino al 30/06/2023.
A fronte di questa scadenza, l'Amministrazione ha previsto nel piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025, sottosezione della sezione Organizzazione e capitale umano del PIAO 2023-2025, l'assunzione a tempo pieno indeterminato di una figura di Funzionario Amministrativo Contabile (dal 01/04/2023 tale profilo è stato sostituito da quello di Esperto giuridico amministrativo), già assunta nel corso del 2023, e di una figura di Istruttore amministrativo contabile, che sarà assunta in data 29 gennaio 2024, entrambe da assegnare all'ufficio Istruzione e diritto allo studio, per dare continuità al servizio suddetto.

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

Nel corso dell'anno 2024 si sono concluse e sono state attivate le procedure di selezione per le assunzioni previste dal piano del fabbisogno 2023-2025, contenuto nel PIAO 2023/2025, approvato con decreto presidenziale n. 27 del 14/03/2023 e per quelle contenute nel PIAO 2024-2026 adottato con decreto presidenziale n. 8 del 31/01/2024, come successivamente integrato e modificato dai decreti presidenziali n. 27 del 28/03/2024 e n. 111 del 24/10/2024.
Nell'ambito della rete con gli enti del territorio provinciale è stato sottoscritto un accordo di collaborazione per il coordinamento a livello territoriale delle procedure selettive e l'utilizzo delle relative graduatorie/elenchi unici formulati al fine di gestire in forma coordinata le procedure di reclutamento del personale sulla base dei fabbisogni di ogni ente sottoscrittore.
Con tale accordo s'intendono perseguire i seguenti principali obiettivi:

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

E' stata inoltre accettata la candidatura della Provincia a far parte del gruppo di lavoro del ***Progetto RIVA, La gestione strategica delle risorse umane per creare valore pubblico*** (del Dipartimento della Funzione pubblica, realizzato dal Formez nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza), che coinvolgerà attivamente 48 amministrazioni pubbliche nella definizione ed implementazione di modelli, strumenti e metodi innovativi di gestione delle risorse umane, nello specifico tale progetto prevede la progettazione, costruzione, sperimentazione e sviluppo di un modello *Human Resource Management Competency Based* per l'implementazione di un processo di programmazione e gestione strategica al fine di favorire l'evoluzione del mercato del lavoro e lo sviluppo di carriera nella pubblica amministrazione.
Del progetto fanno parte 5 Amministrazioni centrali, 12 Regioni/Enti strumentali, 12 Province, 4 Città metropolitane, 6 Comuni, 9 Università.
Nel corso del 2024 l'Amministrazione Provinciale ha iniziato l'attività di sperimentazione coadiuvati da 3 consulenti FormezPA dedicati.

Questa amministrazione ha avviato, già nel corso del 2024, iniziative volte alla valorizzazione e promozione del benessere psico fisico dei lavoratori all'interno dell'organizzazione e di strumenti di conciliazione dei tempi di cura e lavoro, cui intende dare continuità in ottica di miglioramento continuo, in quanto tutelare il benessere delle persone che lavorano nell'organizzazione è un compito strettamente legato a quelli istituzionali delle pubbliche amministrazioni:

- partecipazione a percorsi formativi, nel rispetto degli impegni presi a seguito dell'adesione alla Carta fondativa per la promozione del Benessere Organizzativo e della Mindfulness nelle Pubbliche Amministrazioni, promossa dalla Regione Emilia-Romagna (la Mindfulness viene sempre più utilizzata anche nelle pubbliche amministrazioni in contesti di formazione per i dipendenti pubblici, con l'obiettivo di migliorare la loro attenzione e concentrazione e per favorire la gestione efficace del lavoro e delle relazioni interpersonali, anche come strumento per aumentare la consapevolezza e la resilienza

dei dipendenti, migliorare la gestione dello stress e aumentare la produttività);
- implementazione del regolamento sperimentale sullo smart working (a luglio 2023 è partita una prima sperimentazione delle modalità di lavoro in smart working e a marzo 2025 scadrà il periodo di sperimentazione);
- prosecuzione delle procedure di progressioni tra le Aree in coerenza con i piani del fabbisogno (nel piano del fabbisogno 2023-2024 sono state previste procedure di verticalizzazione di carriera del personale dipendente, per avviare le quali l'amministrazione si è dotata di una nuova disciplina specifica);
- promozione di misure di welfare aziendale nei limiti concessi dal contratto collettivo nazionale 2019- 2021 (le amministrazioni sono stimolate a domandarsi, nell'ambito delle risorse disponibili del bilancio, quanto sia bene, e possibile, destinare benefici, non solo economici, a favore dei lavoratori, con l'intenzione di superare il concetto di welfare, inteso puramente come onere di spesa, e di considerarlo investimento sulle persone per creare relazioni, attivazione di nuovi servizi e nuove opportunità).
- supporto alle attività del nuovo Comitato unico di garanzia nominato con determina 753 del 17/05/2024;

3.2) Organizzazione del lavoro agile

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali 2019-2021, sottoscritto in data 16/11/2022, disciplina, al capo I del Titolo VI il lavoro agile ed in particolare all'art. 5, comma 3 lett. l), prevede che siano oggetto di confronto sindacale i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile, i criteri generali per l'individuazione dei processi di lavoro e delle attività di lavoro che possono essere svolti in modalità agile, nonché i criteri di priorità per l'accesso al predetto lavoro agile.
Con decreto presidenziale n. 75 del 10/07/2023 è stato approvato (dopo ampia partecipazione e confronto con le Organizzazioni Sindacali, con i Dirigenti e con il Comitato Unico di Garanzia, conclusosi nella seduta del 26/06/2023), il regolamento per la disciplina del lavoro agile da applicare in via sperimentale fino al 30/06/2024, al fine di offrire la possibilità ai dipendenti che ne facciano richiesta di prestare il proprio lavoro con modalità innovative e flessibili e, al tempo stesso, tali da salvaguardare comunque la produttività e il sistema delle relazioni del loro contesto lavorativo ed agevolare la conciliazione vita lavoro.
Nel corso del 2024 è stata condotta un'analisi, insieme ai Dirigenti e in confronto con le parti sindacali, per rilevare le eventuali criticità della sperimentazione e formulare proposte di superamento delle stesse ai fini di un miglioramento della qualità del rapporto di lavoro.

Alla fine di tale confronto si è deciso con disposizione del 28/06/2024 di prorogare la fase di sperimentazione alle medesime condizioni fino al 31/03/2025 nelle more della definizione del nuovo regolamento e pertanto anche gli accordi proseguono fino a tale scadenza, così come i nuovi vengono avviati solo fino a questa data.

L'Amministrazione si impegnerà a valutare eventuali integrazioni al regolamento in applicazione del CCNL 2019-2021 per il personale avente qualifica dirigenziale.

Non di meno si prospetta l'adeguamento del regolamento alle disposizioni del nuovo CCNL 2022-2024 del comparto funzioni locali.

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

L'approccio che la Provincia di Forlì Cesena ha scelto di seguire va verso la direzione della progressività e gradualità dell'introduzione e dello sviluppo del Lavoro Agile.

Nel corso del 2025 si dovranno recepire alcune modifiche e dovrà essere analizzata la fattibilità di prevedere una regolamentazione del lavoro agile anche per i Dirigenti.

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

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

INDICATORI DI MONITORAGGIO:
Gli aspetti legati al monitoraggio sono un elemento importante su cui lavorare, perché consentono di verificare il buon andamento dell'attività svolta e il raggiungimento dei risultati rispetto agli obiettivi assegnati alla persona. Tale monitoraggio prevede l'individuazione di

indicatori specifici relativi alle singole attività svolte.

SOGGETTI COINVOLTI E RUOLI:

Segretario Generale, coordinatore

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

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

CUG: il lavoro agile è strumento – anche – di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che può contribuire in maniera determinante al miglioramento del benessere organizzativo. Ecco perché il ruolo del CUG, deve essere valorizzato e ascoltato.

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

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

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

STRUMENTI DEL LAVORO AGILE:

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

BENCHMARKING

In ambito Regionale sono molte le amministrazioni pubbliche che hanno aderito al **Progetto VeLa,** finanziato dal PON Governance Capacità Istituzionale 2014-2020, orientato alla diffusione di modalità di Lavoro Agile (o smart working) attraverso la costruzione di una buona pratica che nasce dal confronto tra esperienze esistenti e tra amministrazioni e si sostanzia nella produzione di un *kit di riuso* da rendere disponibile ad altre Amministrazioni interessate

ad introdurre lo smart working.
Capofila del progetto è la Regione Emilia-Romagna. L'Ente che ha messo a disposizione la buona pratica di riuso del modello di smart working è Provincia Autonoma di Trento.
Il kit di riuso contiene strumenti utili alla realizzazione delle fasi di preparazione, introduzione e monitoraggio dello Smart Working ed è una vera e propria cassetta degli attrezzi immediatamente utilizzabile da parte delle Amministrazioni Pubbliche interessate a implementare un progetto di Smart Working.
A supporto del lavoro, il Progetto VeLA prevede specifiche **azioni di comunicazione** attraverso una campagna dedicata e di **accompagnamento e formazione** rivolte ai dirigenti e ai Leading Group delle Amministrazioni partner e finalizzate a sensibilizzare e a diffondere l'approccio e i principi dello smart working.

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

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

Con decreto n. 129 del 11/11/2024, inoltre, è stato approvato lo schema di accordo con la Regione Emilia Romagna di adesione al sistema di E-Learning federato per la Pubblica amministrazione dell'Emilia Romagna (SELF) e utilizzo dei servizi per la formazione.

Tramite questa convenzione si può usufruire gratuitamente dei percorsi formativi proposti quali il corso "Smart working VeLA- Lavorare Smart", la cui fruizione e superamento, la Provincia ritiene propedeutici all'attivazione della postazione.

RIFERIMENTI NORMATIVI:

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

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

collettiva". Attraverso la direttiva n. 3/2017, recante le linee guida sul lavoro agile nella PA, il Dipartimento della Funzione pubblica fornisce indirizzi per l'attuazione delle predette 51 disposizioni attraverso una fase di sperimentazione. Le linee guida contengono indicazioni inerenti l'organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

SCELTE FORMATIVE A SUPPORTO DEL LAVORO AGILE

L'introduzione del "lavoro agile" costituisce una vera e propria iniziativa di change management, la cui realizzazione richiede una specifica e costante attività di formazione e di supporto alla predisposizione ed utilizzo degli strumenti che consentono di operare in smart working. Dovrà essere una formazione non solo specialistica e tecnica, ma anche – e prima di tutto – un percorso a sostegno del cambiamento culturale e organizzativo in atto.
Gli interventi formativi potranno essere sia di tipo tecnico/specialistico, sia di tipo trasversale/manageriale oltre che a interventi formativi a supporto e sviluppo delle competenze trasversali (competenze manageriali, stili di leadership, soft skills, benessere organizzativo, gestione dei conflitti, pari opportunità), parte integrante del percorso di change management in atto.

SCELTE TECNOLOGICHE A SUPPORTO DEL LAVORO AGILE

L'Amministrazione intende proseguire ad incrementare e agevolare il lavoro agile e pertanto continueranno ad essere implementate attività di carattere tecnologico.

Ne è dimostrazione che all'interno del piano triennale di transizione digitale, di cui alla sezione 2.2.2, è stato inserito il Capitolo 20 - Smartworking e adeguamento PDL cui si rinvia per ogni specifico dettaglio.

Le altre attività su cui si lavorerà possono essere riassunte nelle seguenti:

1. Aggiornamento tecnologico e funzionale del sistema telefonico per fare fronte alle mutate esigenze lavorative.

2. Migliorare la conoscenza e l'utilizzo di tutte le funzionalità di G Suite (il pacchetto completo di software e strumenti Google) con particolare riferimento a quelle relative alla collaborazione e al lavoro in gruppo, anche grazie ai percorsi formativi che mirano ad un migliore e maggiore utilizzo di software.

3. Monitorare la dotazione di cuffie e webcam nelle postazioni di lavoro in modo da potere facilmente interagire con i colleghi in smart working.

4. Implementare il percorso di digitalizzazione della documentazione.

OBIETTIVI

- Individuare soluzioni organizzative e logistiche più flessibili ed efficaci per lo svolgimento della prestazione lavorativa;

- Favorire il migliore equilibrio possibile tra vita lavorativa e vita privata. Gli ultimi anni hanno ancora di più reso evidente la necessità di sapere osservare e ascoltare cosa succede, per essere pronti a dare risposte veloci ed efficaci ad esigenze e bisogni che cambiano con rapidità. Questo periodo ha permesso di apprendere e sperimentare nuovi approcci e modi di organizzare il lavoro e di gestire le persone, evidenziando in particolare la necessità di:

- Abbandonare le rigidità organizzative tipiche del pubblico impiego e dotarsi di modalità flessibili in grado di rispondere velocemente alle sollecitazioni esterne;
- Focalizzare sempre più l'attenzione sulle persone, incrementando il loro engagement, perché la complessità della situazione richiede l'apporto di tutte le intelligenze presenti nell'organizzazione.

Oltre a questi obiettivi generali, è possibile individuare alcuni obiettivi specifici legati allo smart working:

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

SALUTE ORGANIZZATIVA

Nel medio-lungo termine, i cambiamenti organizzativi favoriti dallo smart working potranno portare ad un progressivo miglioramento del benessere organizzativo e dell'efficienza dei servizi erogati al cittadino, anche attraverso la crescente digitalizzazione dei processi.
Un ruolo importante nei processi di cambiamento citati, potrebbe essere svolto dalla riprogettazione degli spazi di lavoro: proposte distributive e di arredamento in grado di favorire le nuove modalità di lavoro agile e, a tendere, predisporre spazi lavorativi idonei allo smart working e al co-working, in sintonia con il contesto lavorativo specifico di ogni ambito.

SALUTE DIGITALE

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

SALUTE FINANZIARIA

Tra i benefici dello smart working è importante ricordare che a lungo termine questa modalità

di lavoro può consentire una riduzione di alcune spese correnti, come ad esempio, i costi legati alle trasferte, ai buoni pasto, ai consumi energetici e ad una ottimizzazione nell'utilizzo degli spazi.
Un'ulteriore dimensione da considerare è quella riferita **agli impatti**. Questa dimensione vuole misurare gli impatti che produce l'attività dell'Ente sulla comunità di riferimento, attraverso specifici indicatori di outcome, ossia indicatori che misurano l'impatto sulla città delle azioni poste in essere dall'Amministrazione.

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

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

3.3) Piano triennale del fabbisogno di personale

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

Ai fini della sua predisposizione, ad inizio gennaio 2025 è stato chiesto a ciascun Dirigente provinciale ed al Comandante del Corpo Unico di Polizia Provinciale di attestare, per gli ambiti di propria competenza, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, se vi fossero o meno eccedenze di personale, tenuto conto delle funzioni svolte dai singoli uffici e dei dipendenti agli stessi assegnati. Tutti i Dirigenti provinciali ed il Comandante del Corpo Unico di Polizia Provinciale, come da attestazioni acquisite agli atti, hanno dichiarato che non vi sono dipendenti in soprannumero e/o in eccedenza rispetto alle funzioni dell'Ente.

Verificate le cessazioni previste nell'anno 2025 e svolta contestualmente l'analisi e richiesta di nuovi fabbisogni di personale da inserire nel Piano del fabbisogno 2025-2027, in linea con le linee programmatiche e obiettivi strategici della Provincia, l'Amministrazione definisce le necessità e le modalità di reclutamento del personale per l'anno 2025 in ottemperanza a quanto previsto dal D.L. 80/2021 (art. 6, comma 2 lett. c)). Non si procede invece a definire il fabbisogno degli anni 2026 e 2027 in quanto al momento attuale, tenuto in particolare conto delle limitate cessazioni di personale prevedibili in modo certo (che ammontano ad 1 dipendente nell'anno 2026 e a 6 dipendenti per l'anno 2027), il calcolo delle capacità assunzionali teoriche disponibili per tali annualità risulta assolutamente incerto ed ipotetico.

Il Piano triennale del fabbisogno di personale viene redatto in conformità alla normativa vigente che prevede:

- il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, che si basava sulla previsione astratta di posti disponibili ed occupati dal personale in servizio;
- l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, con la possibilità, al ricorrere di certe condizioni, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni a tempo indeterminato.

Ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs 165/2001 e sulla base delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale approvate con Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione pubblicato sulla G.U. del 27/07/2018, con il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) viene determinata la dotazione organica espressa, appunto, in termini di spesa, calcolata su base annua, che non può essere superiore alla "spesa potenziale massima" del personale definita dal limite di spesa di cui all'art. 1 comma 557, della L. 296/2006, così come stabilito al comma 557 quater integrato dal comma 5 bis dell'art. 3 del D.L. 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014. Per la verifica del rispetto di tale limite di spesa si rinvia a quanto specificato nel successivo paragrafo 3.3.3. "Rispetto dell'obbligo del contenimento della spesa di personale".

Va richiamato inoltre il decreto interministeriale dell'11 gennaio 2022, attuativo dell'art. 33, comma 1bis, del D.L. 30/04/2019, n. 34, che definisce il concetto di spesa del personale ed i valori soglia, differenziati per fasce demografiche, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane. Per la verifica del rispetto di tale valore soglia si rinvia a quanto specificato nel successivo paragrafo 3.3.4 "Capacità assunzionale della Provincia di Forlì – Cesena".

3.3.1 Consistenza del personale alla data del 01/01/2025.

Per avere un quadro delle risorse complessivamente richieste all'Amministrazione per svolgere le attività e conseguire gli obiettivi assegnati occorre innanzitutto far riferimento al personale già in servizio presso l'Ente, tenendo altresì conto delle cessazioni già previste.

Viene di seguito elencato per profilo professionale il personale in servizio in Provincia alla data del 01/01/2025:

AREA DI INQUADRAMENTO E PROFILO PROFESSIONALE	**N. DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 01/01/2025**
DIRIGENTI	
DIRIGENTI DI SERVIZIO	3
TOTALE DIRIGENTI	**3**[10]
AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	
AVVOCATO	2
ESPERTO APPLICAZIONI ED INFRASTRUTTURE INFORMATICHE	2
ESPERTO DI PROGETTAZIONE TECNICA	6
ESPERTO ECONOMICO FINANZIARIO	6
ESPERTO GIURIDICO AMMINISTRATIVO	12
ESPERTO INNOVAZIONE DIGITALE	1
ESPERTO TECNICO DI POLICY	14
UFFICIALE DI POLIZIA LOCALE	2

[10] Uno dei dirigenti assunti a tempo indeterminato è attualmente in aspettativa ai sensi del comma 5 dell'art. 110 del D.lgs. n. 267/2000.

TOTALE AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	**45**
AREA ISTRUTTORI	
AGENTE DI POLIZIA LOCALE	17
ISTRUTTORE AMM.VO/CONTABILE	35
ISTRUTTORE DI POLICY	1
ISTRUTTORE TECNICO	22
TECNICO DI APPLICAZIONI E INFRASTRUTTURE INFORMATICHE	1
TOTALE AREA ISTRUTTORI	**76**
AREA OPERATORI ESPERTI	
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	4
COLLABORATORE FRONT OFFICE	2
COLLABORATORE TECNICO	28
TOTALE AREA OPERATORI ESPERTI	**34**
TOTALE DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 01/01/2025 (COMPRENSIVO DIRIGENTI)	**158**

In aggiunta al suddetto personale si segnalano le seguenti posizioni a tempo determinato:

- il Segretario Generale, al quale sono assegnate anche funzioni dirigenziali;
- n. 1 Dirigente art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 (previsto in sostituzione del Dirigente a tempo indeterminato attualmente in aspettativa ai sensi del comma 5 dell'art. 110 del D.lgs. n. 267/2000);
- n. 1 Dirigente art. 110, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000 (collocato a riposo d'ufficio per raggiunto limite ordinamentale di età con decorrenza 01/02/2025);

- n. 1 Dirigente in utilizzo congiunto a tempo parziale di altra amministrazione, in qualità di Vice Segretario provinciale, al quale sono state attribuite anche funzioni dirigenziali;

- n. 1 Dirigente assunto a tempo determinato per emergenza alluvione assegnato all'Ufficio Coordinamento Lavori Pubblici - Ricostruzione finanziato dall'Ordinanza n. 18/2024 del Commissario Straordinario alla ricostruzione nel territorio delle Regioni Emilia-Romagna, Toscana e Marche a seguito delle alluvioni di maggio 2023;

- n. 1 funzionario con profilo "Esperto economico finanziario" assunto, come incaricato di Alta specializzazione ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 (previsto dal 01/12/2024 e fino al 30/11/2027, che però si è dimesso a far data dal 01/04/2025);

- n. 1 funzionario con profilo "Esperto di policy" assunto ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000 (previsto dal 01/06/2022 e fino al termine dell'attuale mandato presidenziale);

- n. 1 funzionario dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna in distacco presso la Provincia dal 01/01/2025 al 31/12/2025 assegnato al Servizio Unico della Romagna Procedimenti Disciplinari;

Rispetto al personale in servizio alla data del 01/01/2025 va precisato che 3 dipendenti saranno collocati nel corso del 2025 in aspettativa ex art. 110, comma 5, L.gs. n. 267/2000; trattasi nello specifico di:

- n. 1 Esperto tecnico di policy assegnato al Servizio Edilizia e Pianificazione Territoriale, in aspettativa per anni tre decorrenti dal 03/03/2025;
- n. 1 Esperto tecnico di policy assegnato al Servizio Edilizia e Pianificazione Territoriale, in aspettativa per anni tre decorrenti dal 14/04/2025;
- n. 1 Esperto di progettazione tecnica assegnato al Servizio infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti, in aspettativa per anni tre decorrenti dal 01/06/2025;

Nel prospetto di seguito riportato si elencano invece le cessazioni programmate nell'anno 2025, con l'indicazione del motivo della cessazione:

Servizio di Appartenenza	**Area**	**Profilo**	**Motivo Cessazione**
Servizio infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti	FUNZIONARI E E.Q.	ESPERTO GIURIDICO AMMINISTRATIVO	Dimissioni volontarie dal 01/01/2025
Servizio infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti	FUNZIONARI E E.Q.	ESPERTO DI PROGETTAZIONE TECNICA	Dimissioni volontarie dal 03/03/2025

Servizio di Appartenenza	Area	Profilo	Motivo Cessazione
Servizio infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti	OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE TECNICO	Dimissioni volontarie dal 01/04/2025
Servizio infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO	Dipendente collocabile a riposo per raggiunto limite di età dal 01/06/2025, che l'Amministrazione intende trattenere in servizio ai sensi dell'art. 1, comma 165, L. 207/2024.
Servizio infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti	OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE TECNICO	Dimissioni volontarie dal 01/07/2025
Servizio Affari Istituzionali - Segreteria generale e Pari opportunità'	OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE FRONT OFFICE	Dimissioni volontarie dal 01/07/2025
Servizio infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti	OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE TECNICO	Dimissioni volontarie dal 01/08/2025

3.3.1 Strategie di copertura del fabbisogno.

Nel programmare il proprio fabbisogno di personale per l'anno 2025, l'Amministrazione, in coerenza con l'annualità 2024, adotta una strategia che tiene conto principalmente dei seguenti fattori:

- completamento delle opere finanziate con il PNRR;
- sostituzione del personale cessato considerato strategico;
- digitalizzazione dei processi secondo le direttive AGID;
- garantire il presidio, il pronto intervento e la costante manutenzione nell'ambito della viabilità provinciale;

- garantire la vigilanza ed il presidio del territorio, la prevenzione e la repressione degli illeciti sia amministrativi che penali nelle materie di competenza (con particolare riferimento al codice della strada, alla materia ittico venatoria e alla tutela dell'ambiente);

- garantire i normali adempimenti del servizio risorse finanziarie per poter gestire e supportare l'area tecnica nelle numerose attività di programmazione, monitoraggio e rendicontazione con riferimento al PNRR.

Considerata la sopra richiamata strategia, si è verificato innanzitutto lo stato di attuazione delle previsioni dei precedenti piani del fabbisogno di personale e se ne è appurata la pressoché totale realizzazione.

Vi è infatti un'unica previsione non ancora attuata, che riguarda l'assunzione a tempo indeterminato pieno di **n. 1 unità di personale con profilo di "Tecnico di Applicazioni e Infrastrutture Informatiche"** - Area degli Istruttori. Dato il ruolo strategico assegnato al Servizio Transizione digitale per costruire e reingegnerizzare i processi, sia interni che nei confronti di stakeholder esterni, si reputa però più efficace ed efficiente acquisire una figura che garantisca non solo il corretto funzionamento, ma anche la corretta evoluzione dell'infrastruttura tecnologica dell'ente secondo le linee guida dettate dagli organismi nazionali ed europei. Occorre, quindi, un profilo con esperienza che, rispetto a un istruttore informatico, sappia portare avanti con responsabilità ed autonomia il processo avviato negli anni scorsi, facendo leva sulla competenza e conoscenza del contesto in cui opera al fine di colmare il divario digitale che l'ente Provincia manifesta nei confronti di altri enti locali di diversa natura. Per tale ragione si ritiene di non confermare la previsione di assunzione di un Tecnico di applicazioni e infrastrutture informatiche inserita nel PIAO 2023/2025 e confermata dal PIAO 2024/2026, prevedendo, al suo posto, la copertura di un posto da Funzionario da coprire mediante progressione tra le aree in deroga ex art. 13 CCNL 2019/2021.

Ciò premesso, col presente piano l'Amministrazione prevede **la copertura per l'annualità 2025 dei seguenti posti a tempo pieno indeterminato:**

- **n. 1 posto di "Esperto di progettazione tecnica"** – Area dei Funzionari e dell'E.Q. - da assegnare al Servizio Edilizia e Pianificazione Territoriale, in sostituzione di dipendente che si è dimesso dal servizio dal 17/10/2024 chiedendo, ai sensi dell'art. 25 c. 10 del CCNL 2019-2021 comparto Funzioni Locali, la conservazione del posto, senza retribuzione, per la durata del periodo di prova formalmente prevista presso la nuova Amministrazione; essendo nel frattempo trascorso tale periodo, è ora possibile procedere alla copertura del posto scorrendo la graduatoria di apposita procedura di interpello bandita dal Comune di Forlì anche per conto della Provincia;

- **n. 1 posto di "Esperto di progettazione tecnica"** – Area dei Funzionari e dell'E.Q. - da assegnare al Servizio Infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti, in sostituzione di dipendente che si è dimesso dal servizio dal 03/03/2025 chiedendo, ai sensi dell'art. 25 c. 10 del CCNL 2019-2021 comparto Funzioni Locali, la conservazione del posto, senza retribuzione, per la durata del periodo di prova formalmente prevista presso la nuova Amministrazione; alla copertura del posto si procederà tramite procedura di interpello solo scaduto il suddetto periodo di conservazione del posto;

- **n. 1 posto di "Esperto giuridico amministrativo"**– Area dei Funzionari e dell'E.Q. - da assegnare al Servizio Infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti, in sostituzione di dipendente che si è dimesso dal servizio dal 01/01/2025: alla

copertura del posto si provvederà tramite procedura di interpello, ai sensi dell'art. 3-bis del D.L. n. 80/2021, riservata ai soggetti inseriti nell'elenco di idonei in corso di approvazione da parte del Comune di Forlì.

- **n. 1 posto di "Esperto economico finanziario"/"Esperto giuridico amministrativo"**– Area dei Funzionari e dell'E.Q. - da assegnare al Servizio Gestione e sviluppo del personale, da coprire mediante procedura di mobilità volontaria tra gli enti o, in subordine, mediante incarico di alta specializzazione ex art. 110, comma 1, D.lgs. 267/2000 (viste le dimissioni presentate dall'attuale incaricato ex art. 110 di Responsabile dell'ufficio associato Gestione Economica e Previdenziale del Personale, con decorrenza 01/04/2025, e tenuto conto della convenzione per la gestione associata del personale vigente fino al 31.12.2026, si reputa necessario assumere un nuovo funzionario che abbia già acquisito competenze in materia economico previdenziale. A tal fine si reputa utile verificare preliminarmente se ci sono professionalità adeguate interessate a una procedura di mobilità volontaria; qualora questa desse esito negativo si procederà con nuova selezione di alta specializzazione ex art. 110, comma 1, D.lgs. 267/2000).

- **n. 1 posto di "Istruttore amministrativo/contabile"** – Area degli Istruttori -da assegnare al Servizio Infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti, in sostituzione di dipendente che è stato trasferito per mobilità volontaria tra enti dal 01/12/2024; alla copertura del posto si provvederà tramite scorrimento della graduatoria del concorso riservato esclusivamente agli aventi diritto secondo la legge 68/99 bandito dall'Unione Rubicone e mare anche per conto della Provincia;

- **n. 1 posto di "Istruttore tecnico"** - Area degli Istruttori, da assegnare al Servizio Infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti: alla copertura del posto si provvederà tramite procedura di interpello, ai sensi dell'art. 3-bis del D.L. n. 80/2021, riservata ai soggetti inseriti nell'elenco di idonei all'assunzione a tempo indeterminato e determinato di istruttori tecnici approvato dal Comune di Cesena con determina dir. n. 192/2025;

- **n. 1 posto di "Collaboratore tecnico"** - Area degli operatori esperti, da assegnare al Servizio Edilizia e Pianificazione Territoriale, in sostituzione di dipendente che si è dimesso dal 31/12/2024, posto da coprire mediante procedura di mobilità volontaria tra enti o procedura di interpello, ai sensi dell'art. 3-bis del D.L. n. 80/2021, riservata ai soggetti inseriti nell'elenco di idonei all'assunzione a tempo indeterminato e determinato in qualità di Collaboratore Tecnico – (Area degli Operatori Esperti CCNL 2019/2021, ex Cat. B3 CCNL 2016/2018), approvato con determinazione del dirigente del Servizio Affari Generali Istituzionali e Risorse umane della Provincia di Forlì – Cesena n.1630 del 27/12/2023;

- **n. 3 posti di "Collaboratore tecnico"** - Area degli operatori esperti, da assegnare al Servizio Infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti, in sostituzione di 3 dipendenti che si dimettono nel corso del 2025, posti da coprire mediante procedura di interpello, ai sensi dell'art. 3-bis del D.L. n. 80/2021, riservata ai soggetti inseriti nell'elenco di idonei all'assunzione a tempo indeterminato e determinato in qualità di Collaboratore Tecnico – (Area degli Operatori Esperti CCNL 2019/2021, ex Cat. B3 CCNL 2016/2018), approvato con determinazione del dirigente del Servizio Affari Generali Istituzionali e Risorse umane della Provincia di Forlì – Cesena n.1630 del 27/12/2023;

L'Amministrazione intende inoltre avvalersi della possibilità contemplata dall'art.

1 comma 165 della L. n. 207/2024, trattenendo in servizio fino al 70° anno di età, previa disponibilità dell'interessato, un dipendente con profilo di "Istruttore tecnico" - Area degli Istruttori, assegnato al Servizio Infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti, affinché svolga attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e non relativamente ad attività di rilievo topografico, e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili (progettazione e direzione lavori di 3 strade finanziate con fondi PNRR ord. 35/2024). Si precisa che il dipendente in parola possiede tutti i requisiti richiesti dalla norma (compreso il conseguimento di una valutazione della performance eccellente).

Alla copertura dei posti sopra richiamati si provvederà con le modalità di selezione indicate, solo una volta espletate infruttuosamente le procedure di cui all'art. 34bis del D. Lgs. 165/2001. Per quanto riguarda la mobilità volontaria tra enti, avendo la Legge 21 febbraio 2025 n. 15, di conversione, con modificazioni, del DL 27 dicembre 2024 n. 202 confermato il carattere facoltativo di detta procedura anche per 2025, l'Amministrazione intende avvalersi di tale facoltà, a meno che, prima dell'indizione della procedura concorsuale/selettiva, non si ritenga opportuno esperire anche tale procedura di mobilità.

PROGRESSIONI TRA LE AREE

Il comma 1-bis dell'art. 52 "Disciplina delle Mansioni" del D. Lgs. 165/2001 prevede che, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

L'art. 13 comma 6 del CCNL 16/11/2022 in relazione alla progressioni tra le aree prevede che, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del suddetto CCNL e pertanto in deroga al possesso del titolo di studio previsto per l'esterno.

Con atto del Presidente n. 97 del 24/08/2023 è stata approvata la disciplina denominata "Criteri per le procedure di progressione tra le aree previste dall'art. 13, comma 6, CCNL 16.11.2022", costituente altresì l'Allegato 3 del vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi della Provincia di Forlì-Cesena; in tale decreto si dà atto che la suddetta disciplina sarà utilizzata quale unica procedura selettiva per le progressioni tra le aree previste o confermate nel PIAO approvato con Decreto del Presidente n. 27 del 14/03/2023 e sue successive modifiche ed integrazioni e previste nei successivi documenti di programmazione dall'ente fino al 31 dicembre 2025. Tale disciplina è stata successivamente modificata con decreto presidenziale n. 130 del 19/11/2024.

Il citato art. 13 del CCNL 16/11/2022, al comma 8, prevede che le progressioni c.d. in deroga siano finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del m.s. dell'anno 2018.

A fronte di un importo massimo utilizzabile nell'arco del triennio pari ad € 25.675,40, nel PIAO del 2024 sono già state previste 3 progressioni tra le aree (tutte e tre le progressioni sono

dall'area degli Istruttori all'area dei funzionari e dell'E.Q.) finanziate con lo 0,55% del m.s. dell'anno 2018, che hanno comportato una spesa pari a € 6.163,50. Nel decreto Presidenziale n. 111 del 24/10/2024 di approvazione della seconda modifica al PIAO 2024/2026, invece, si era dato atto che le suddette 3 progressioni erano costate € 8.121,20, ma per addivenire a tale importo si erano erroneamente computati dei costi, come il salario accessorio medio, che invece non vanno presi in considerazione ai fini del calcolo in parola. Il consumo di budget da imputare al predetto 0.55 del m.s. dell'anno 2018 va infatti calcolato sulla base dei criteri esplicitati da ARAN nel CFL 207 e condivisi con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato; rieffettuando il calcolo sulla base di tali criteri risulta che le tre progressioni già effettuate sulla base del PIAO 2024 hanno quindi consumato € 6.163,50 del budget complessivo di € 25.675,40, rimanendo quindi disponibili da utilizzare per le progressioni in deroga fino al 31/12/2025 € 19.510,90.

Ciò precisato, l'Amministrazione intende nel corso del 2025 procedere alla copertura dei seguenti posti mediante progressione tra le aree in deroga rispetto al titolo di studio:

- **n. 2 posti di "Esperto tecnico di policy"** – Area dei Funzionari e dell'E.Q. - da assegnare al Servizio Edilizia e Pianificazione Territoriale, da affiancare a quelle già presenti per la gestione dei procedimenti e che possano assumere anche funzioni di Rup per le complesse attività che caratterizzano il Servizio, comprese le mansioni di sicurezza sul lavoro dell'Ente;

- **n. 1 posto di "Esperto tecnico di policy"** – Area dei Funzionari e dell'E.Q. - da assegnare al Servizio infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti, per seguire nello specifico le complesse attività connesse ai progetti di opere pubbliche relative all'emergenza alluvione;

- **n. 1 posto di "Ufficiale di polizia locale"** – Area dei Funzionari e dell'E.Q. - da assegnare al Corpo unico di Polizia provinciale; verificato che il numero di ufficiali assegnati al corpo è inferiore a quanto previsto dal vigente regolamento del Corpo Unico di Polizia Provinciale, si ritiene di procedere alla copertura di una posizione mediante progressione tra le aree ciò al fine di garantire un buon funzionamento dell'attività di Polizia viste le attività riservate agli ufficiali (attività di coordinamento, programmazione e controllo del personale in servizio sia in ufficio che sul territorio, svolgimento delle funzioni di Polizia Giudiziaria d'iniziativa e delegate riservate, ai sensi del C.P.P., ai soli ufficiali di P.G.);

- **n. 1 posto di "Esperto giuridico amministrativo"** - Area dei Funzionari e dell'E.Q. - da assegnare al Servizio Gestione e sviluppo del personale - Ufficio associato assunzioni trattamento giuridico del personale e relazioni sindacali; necessità di acquisire una figura con esperienza, in possesso di competenze in materia di trattamento giuridico del personale, procedure di selezione e relazioni sindacali, alla quale assegnare specifici ambiti di responsabilità del procedimento;

- **n. 1 posto di** "**Esperto applicazioni ed infrastrutture informatiche" -** Area dei Funzionari e dell'E.Q. - da assegnare al Servizio Transizione digitale; considerato il ruolo strategico assegnato al Servizio Transizione digitale per costruire e reingegnerizzare i processi, sia interni che nei confronti di stakeholder esterni, si reputa necessaria una figura che garantisca non solo il corretto funzionamento, ma anche la corretta evoluzione dell'infrastruttura tecnologica dell'ente secondo le linee guida dettate dagli organismi nazionali ed europei; occorre quindi un profilo con esperienza che sappia portare avanti con responsabilità ed autonomia il processo avviato negli anni scorsi facendo leva sulla competenza e conoscenza del contesto in cui opera al fine di colmare il divario digitale che

l'ente Provincia manifesta nei confronti di altri enti locali di diversa natura;

- **n. 1 posto di** "**Esperto economico finanziario" -** Area dei Funzionari e dell'E.Q. - da assegnare al Servizio Infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti, per seguire nello specifico le complesse attività connesse ai progetti di opere pubbliche relative all'emergenza alluvione;

- **n. 1 posto di "Istruttore tecnico"** – Area degli Istruttori. - da assegnare al Servizio infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti, con specifico riferimento all'ambito della manutenzione delle infrastrutture viarie;

La spesa derivante dalle suddette progressioni previste per il 2025 ammonta complessivamente ad € 17.041,81 (il costo per una progressione da istruttore a funzionario è pari ad € 2.054,50, mentre una progressione da operatore esperto a istruttore è pari ad € 2.660,31), pertanto con utilizzo del plafond previsto dalla norma per complessivi € 23.205,31 (mentre, come in premessa evidenziato, il budget massimo utilizzabile nell'arco del triennio è di € 25.675,40).

Si precisa inoltre che:

- l'attuazione delle sopra richiamate 8 progressioni tra le aree ex art. 13, comma 6, del CCNL 2019-2021, finanziate con il budget indicato dal comma 8 del medesimo art. 13, non soggiace alla condizione che venga rispettata nel corso dell'anno 2025 la riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno prevista dall'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs. n. 165/2001 (v. orientamento CFL 209 ARAN);

- tali progressioni, in quanto finanziate con il budget indicato dal comma 8 dell'art. 13 del CCNL 2019-2021, esulano dai vincoli di facoltà assunzionale (v. Corte dei conti , sez., regionale di controllo per il Piemonte, del. n. 184/2024/SRCPIE/PAR del 20/12/2024);

- trattandosi di progressione tra le aree e non di assunzioni dall'esterno, non trova applicazione l'art. 34 bis in materia di mobilità obbligatoria.

Obblighi assunzionali previsti dalla L. n. 68/1999

Rispetto alle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla legge 12/03/1999 n. 68, dal monitoraggio al 31/12/2024 si evidenzia ad oggi una scopertura di n. 3 unità di personale rispetto alla quota d'obbligo prevista per i lavoratori disabili e di 1 unità rispetto alla quota relativa alle categorie protette.

Con il presente piano, pertanto, la Provincia, tenuto conto degli obblighi assunti con la convenzione per programma di inserimento lavorativo delle persone disabili (art. 11, commi 1, 2, 3, della Legge 12 marzo 1999 n. 68) sottoscritta in data 29/12/2023 ed in scadenza al 31/03/2025 con l'Agenzia Regionale per il Lavoro dell'Emilia Romagna, intende:

- coprire 1 dei posti di funzionario dell'area tecnica da assumere a tempo determinato in base all'Ordinanza 18/2024 del Commissario Straordinario alla ricostruzione nel territorio delle Regioni Emilia-Romagna, Toscana e Marche mediante scorrimento della graduatoria della "*Selezione pubblica, per titoli e colloquio, per l'assunzione a tempo determinato (a tempo pieno o parziale) di n. 29 Funzionari dell'area tecnica – Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, presso la Provincia di Forlì – Cesena, il Comune di Forlì, il Comune di Cesena, l'Unione dei Comuni della Romagna Forlivese, l'Unione dei Comuni Valle del Savio e l'Unione Rubicone e Mare*", bandita dalla Provincia con determina dir. n.

126/2025, nella quale è stato riservato n. 1 posto presso la Provincia di Forlì-Cesena a favore di persone di cui all'art. 1, comma 1, della L. n. 68/99 ;

- coprire il posto di n. 1 unità di "Istruttore amministrativo contabile amministrativo" - Area degli Istruttori previsto per il 2025 da assegnare al Servizio Infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti, mediante scorrimento della graduatoria del concorso riservato esclusivamente agli aventi diritto secondo la legge 68/99 bandito a febbraio 2025 dall'Unione Rubicone e mare anche per conto della Provincia;

- riservare, nella procedura di interpello da bandire per la copertura di 3 posti di "Collaboratore tecnico" , n. 1 posto a favore dei disabili di cui all'art. 1 della L. 68/99 e/o a favore delle categorie protette di cui all'art. 18 della L. 68/99;

- prevedere un'ulteriore riserva a favore dei disabili di cui all'art. 1 della L. 68/99 in una delle altre procedure selettive che l'amministrazione dovrà bandire in corso d'anno.

L'Amministrazione si riserva in corso d'anno di modificare le suddette previsioni, senza necessità di procedere ad una modifica espressa del presente piano, qualora non si riuscisse, con le riserve previste, a colmare la scopertura rispetto alla quota d'obbligo monitorata alla data del 31/12/2024.

3.3.2 Lavoro flessibile.

Ripristinata dall'art. 1, comma 847, della L. n. 205/2017 la possibilità per le Province di avvalersi di personale con rapporti di lavoro flessibile, la normativa a tal fine applicabile è stata oggetto più volte di modifica.

L'art. 1, comma 847, della L. n. 205/2017, infatti, prevedeva la possibilità per le Province di avvalersi di personale con rapporti di lavoro flessibile nel limite del 25% della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009:

Successivamente, l'art. 33, comma 1 ter, del D.L. n. 34/2019, ha modificato tale previsione, stabilendo che le province potessero avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

L'art. 1, comma 562, della L. 30 dicembre 2021, n. 234 ha abrogato, a decorrere dal 1° gennaio 2022, l'art. 1, comma 847, della L. n. 205/2017 ed ha soppresso la predetta previsione dell'art. 33, comma 1 ter, del D.L. n. 34/2019.

Attualmente, pertanto, le Province possono procedere ad assunzioni a tempo determinato o con contratti di lavoro flessibile nel limite del 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, spesa che, come evidenziato nella tabella riportata nel paragrafo 12 del Piano di riassetto organizzativo della Provincia (approvato con decreto presidenziale prot. n. 17597/97 del 6/07/2018), ammontava ad € 870.404,66.

Il limite annuo per questa Amministrazione per assunzioni a tempo determinato o con contratti di somministrazione è pertanto pari ad € 870.404,66. Rientrano in tale limite i rapporti di lavoro a tempo determinato in attuazione dell'art. 90 e dell'articolo 110, comma 2, del TUEL, che restano al di fuori delle dotazioni organiche, mentre non rientrano in questa fattispecie i contratti a tempo determinato (dirigenti o alte specializzazioni) ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, tenuto conto di quanto precisato in materia dall'art. 9, comma 28, del D.L. 31/05/2010, n. 78.

Attualmente sono in essere presso l'Amministrazione Provinciale i seguenti rapporti di lavoro flessibile:

- un contratto di lavoro a tempo pieno determinato, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, per un Dirigente tecnico, che sostituisce un dirigente a tempo indeterminato ora in aspettativa ai sensi dell'art. 110, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000: tuttavia, come sopra evidenziato, tale contratto, visto quanto precisato in materia dall'art. 9, comma 28, del D.L. 31/05/2010, n. 78, non rientra tra quelli da calcolare per verificare il rispetto del limite di spesa per il lavoro flessibile applicabile alla Provincia;

- un contratto di lavoro a tempo pieno determinato, ai sensi dell'art. 110, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000, di un Dirigente con funzioni di direzione del "Servizio associato per la prevenzione e la risoluzione delle patologie del rapporto di lavoro del personale dipendente degli enti del territorio delle Province della Romagna", struttura organizzativa temporanea creata sulla base di apposita convenzione siglata il 12/01/2023; tale contratto è risolto però dal 01/02/2025, quando il tale Dirigente è stato collocato a riposo d'ufficio per raggiunto limite ordinamentale di età con decorrenza 01/02/2025;

- n. 1 Dirigente assunto a tempo determinato (da graduatoria concorsuale) per emergenza alluvione assegnato all'Ufficio Coordinamento Lavori Pubblici - Ricostruzione finanziato dall'Ordinanza n. 18/2024 del Commissario Straordinario alla ricostruzione nel territorio delle Regioni Emilia-Romagna, Toscana e Marche a seguito delle alluvioni di maggio 2023;

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

- un contratto di lavoro a tempo pieno determinato, ai sensi dell'art. 90, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, per un funzionario con profilo "Esperto di policy" - 'Area dei Funzionari e dell'E.Q. assegnato all'Ufficio di Presidenza (previsto dal 01/06/2022 e fino al termine dell'attuale mandato presidenziale);

- un contratto di lavoro a tempo determinato pieno ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, per 3 anni, di un funzionario come incaricato di Alta Specializzazione con connessa Responsabilità dell'Ufficio Associato Trattamenti Economici, Fiscali e Previdenziali presso il Servizio Gestione e Sviluppo del personale. che però sarà risolto a partire dal 01/04/2025, a seguito della presentazione di dimissioni da parte del dipendente;

- n. 1 funzionario dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna in distacco presso la Provincia dal 01/01/2025 al 31/12/2025 assegnato al Servizio Unico della Romagna Procedimenti Disciplinari;

Anche per il 2025 la Provincia ritiene necessario avvalersi di personale con rapporti di lavoro flessibile, nel rispetto del predetto limite di spesa del lavoro flessibile annuo di € 870.404,66; in particolare si reputa necessario:

- assumere a tempo pieno determinato, ai sensi dell'art. 110, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000, un Dirigente con funzioni di direzione del "Servizio associato per la prevenzione e la risoluzione delle patologie del rapporto di lavoro del personale dipendente degli enti del territorio delle Province della Romagna, struttura organizzativa temporanea costituita in base a convenzione siglata a gennaio 2023;

- ricorrere ad ulteriori utilizzi congiunti in entrata o altri rapporti di lavoro a tempo determinato (di durata pluriennale) per 2 o più ruoli tecnici (in particolare n. 1 Esperto Tecnico di Policy dell'Area dei funzionari e dell'E.Q., a supporto della Pianificazione territoriale, figura necessaria in seguito a concessione di aspettativa ex art. 110, comma 5, D.lgs. 267/2000, ad un dipendente del settore, da impegnare nell'attuazione della nuova disciplina urbanistica regionale, e n. 1 Istruttore tecnico - Area degli Istruttori, a supporto del Settore Edilizia, per il supporto necessario dei funzionari/esperti tecnici di Policy e progettisti del Servizio, che dovrà riorganizzarsi in seguito alla concessione di aspettativa ex art. 110, comma 5, D.lgs. 267/2000 rilasciata all'attuale E.Q. del settore);

- assumere un Esperto di progettazione tecnica - Area dei Funzionari e dell'E.Q., a cui affidare un incarico di alta specializzazione, ex art. 110, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000, per seguire la progettazione e la direzione lavori di progetti PNRR finanziati con l'Ordinanza n. 35/2024;

- si conferma la necessità di procedere alle assunzioni straordinarie a tempo determinato finanziate dall'Ordinanza n. 18/2024 del Commissario Straordinario alla ricostruzione nel territorio delle Regioni Emilia-Romagna, Toscana e Marche, per la gestione dei procedimenti legati all'emergenza alluvione ed alla ricostruzione di cui al D.L. 1° giugno 2023, n. 61 "Interventi urgenti per fronteggiare l'emergenza provocata dagli eventi alluvionali verificatisi a partire dal 1° maggio 2023 nonché disposizioni urgenti per la ricostruzione nei territori colpiti dai medesimi eventi."; con tale ordinanza, infatti, sono state finanziate le assunzioni a livello territoriale provinciale di Forlì – Cesena di complessive 75 unità di personale, 6 delle quali assegnate alla Provincia di Forlì – Cesena (ovvero n. 1 Dirigente e n. 5 Funzionari): questa Amministrazione ha già assunto il Dirigente tecnico ed ha intenzione di assumere nel più breve tempo possibile a tempo pieno determinato fino al 31/12/2025 (con eventuale proroga sino al raggiungimento di 24 mesi a contratto qualora venga garantita la copertura finanziaria dell'ordinanza anche per l'anno 2026) i n. 5 Funzionari previsti (n. 3 Funzionari dell'area tecnica e n. 2 Funzionari dell'area amministrativa contabile). L'assunzione di tali unità di personale, che, come specificato all'art. 3 della sopra citata ordinanza, si aggiunge alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, non rientra tra quelle da calcolare per verificare il rispetto del limite di spesa per il lavoro flessibile applicabile alla Provincia. A tali assunzioni si deve procedere con le modalità specificate nell'ordinanza; a tal fine è stata bandita dalla Provincia con determina dir. n. 126/2025 la "*Selezione pubblica, per titoli e colloquio, per l'assunzione a tempo determinato (a tempo pieno o parziale) di n. 29 Funzionari dell'area tecnica – Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, presso la Provincia di Forlì – Cesena, il Comune di Forlì, il Comune di Cesena, l'Unione dei Comuni della Romagna Forlivese, l'Unione dei Comuni Valle del Savio e l'Unione Rubicone e Mare*";

Per il momento si ritiene invece di non confermare le assunzioni a tempo determinato di seguito richiamate previste in sede di seconda modifica al PIAO 2024-2026:

- stante l'attuale assetto organizzativo del Servizio Unico della Romagna Procedimenti Disciplinari, in cui è vacante la posizione dirigenziale, non si reputa opportuno confermare l'assunzione di n. 1 Esperto giuridico amministrativo dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q., a

cui affidare un incarico di alta specializzazione, ex art. 110, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000, attinente alla gestione dei procedimenti di competenza del Servizio;

- viste le dimissioni presentate dall'attuale incaricato di Alta specializzazione Responsabile dell'Ufficio Associato Gestione Economica e Previdenziale del Personale della Provincia, si rende necessario pensare ad una nuova organizzazione che consenta di far fronte agli impegni assunti con la convenzione per la gestione associata del personale di Comuni dell'Unione della Romagna Forlivese sottoscritta in data 21/12/2023 dalla Provincia di Forlì – Cesena e dall'Unione dei Comuni della Romagna Forlivese; per tale ragione in questa fase non si reputa opportuno confermare l'assunzione con un contratto di formazione lavoro della durata di 24 mesi di un esperto economico finanziario da assegnare al suddetto Ufficio Associato;

- vista l'oggettiva difficoltà riscontrata nel corso del 2024 nel reclutare personale a tempo determinato, l'Amministrazione ritiene di non confermare le assunzioni a tempo determinato ipotizzate nel PIAO 2024 per attuare i progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) (indicativamente 3 funzionari: 2 dell'area amministrativo contabile ed uno dell'area tecnica): le risorse finanziarie stanziate a tal fine nei quadri economici dei progetti finanziati dal PNRR saranno pertanto destinate ad altro nel rispetto della normativa vigente (ad es. per il conferimento di incarichi professionali);

Le sopra richiamate assunzioni a tempo determinato oggetto di previsione per il 2025 rientrano ampiamente nel tetto annuo del lavoro flessibile applicabile alla Provincia, che, come richiamato in precedenza, ammonta ad € 870.404,66.

Si dà inoltre atto che il presente documento è rispettoso del limite del 20% dei rapporti di lavoro flessibile rispetto al numero dei dipendenti a tempo indeterminato presenti (corrispondente a n. 31 in quanto i dipendenti a tempo indeterminato al 1/1/2025 erano pari a n. 158 unità).

Nel corso del 2025 potranno altresì essere effettuate ulteriori assunzioni a tempo determinato e autorizzati, nello spirito di collaborazione tra Enti della Pubblica Amministrazione, ulteriori comandi / utilizzi congiunti / interscambi / distacchi / assegnazioni funzionali temporanee e per periodi limitati, di personale sia in entrata presso la Provincia che in uscita, per la realizzazione di progetti o di attività temporanee, ai sensi di quanto previsto da legge, nei limiti della capacità di Bilancio e della spesa di personale, sentiti i Dirigenti interessati; si potrà procedere in tal senso in particolare anche nelle more dell'espletamento delle procedure di reclutamento, qualora se ne ravvisi la necessità per la soluzione immediata di problematiche urgenti e/o per impellenti necessità organizzative connesse principalmente ai fabbisogni di personale.

****

Il presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2025/2027 potrà essere rivisto per motivate e imprevedibili esigenze, fermo restando il rispetto dei vincoli, limiti e tetti previsti dalle norme vigenti in materia di spesa e assunzioni del personale dipendente e dell'indispensabile sostenibilità del valore soglia, oltre alla compatibilità finanziaria e di bilancio.

Per facilitare e snellire le sostituzioni, il presente Piano prevede, in linea con quanto già previsto dai Piani 2023/2025 e 2024/2026, che nei seguenti casi non sarà necessaria un'espressa

formale modifica, né il ricorso a ulteriori provvedimenti specifici:

- a seguito di interventi legislativi che incidano sulle fasi preliminari o successivi al reclutamento di personale e sui procedimenti selettivi;

- su motivata richiesta dei Dirigenti competenti di procedere all'assunzione di unità di personale di area inferiore o di diverso profilo professionale rispetto a quanto indicato, con altra tipologia contrattuale, oppure per sostituzione di personale a tempo indeterminato dimissionario o trasferito, esclusivamente in riduzione oppure a invarianza della spesa.

Il costo complessivo delle assunzioni previste (calcolato con la retribuzione annua incluso oneri) è pari a € 342.937,20 ed è contenuto all'interno degli stanziamenti del bilancio di previsione.

Il turn over del personale cessato e che cesserà nell'anno 2025, dato che si riscontra dalle cessazioni già confermate, è pari a € 216.867,57; ne consegue che il differenziale pari a € 126.069,63, da un punto di vista della sostenibilità di bilancio, è finanziato con economie di bilancio verificatesi a vario titolo.

3.3.3. Rispetto dell'obbligo del contenimento della spesa di personale

La tavola sottostante rappresenta il rispetto del limite di spesa di personale ai sensi dall'art. 1, comma 557 e seg., della Legge n. 296/2006, secondo cui gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al triennio 2011-2013.

La tabella riporta i dati del bilancio previsionale, in quanto l'obbligo è di verificarne il rispetto in fase previsionale e di consuntivo.

Si evidenzia che le previsioni inerenti alla spesa di personale inserite nel bilancio di previsione 2025-2027 contengono la spesa di personale del personale ad oggi in servizio e la spesa derivante dalle assunzioni programmate col presente piano.

La dotazione organica così espressa, in termini di spesa, calcolata su base annua, ai sensi di quanto disposto dall'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001, non risulta superiore alla "spesa potenziale massima" del personale definita dal limite di spesa di cui all'art. 1, comma 557, della legge 296/2006.

CALCOLO SPESE DI PERSONALE ai fini della verifica dell'obbligo di riduzione previsto dall'art. 1 c. 557 L. 296/2006 e ss.mm. e ii.			
	2011 (dati di consuntivo al 26/4/2012)	2012 (dati di consuntivo al 15/4/2013)	2013 (dati di consuntivo al 20/3/2014)
A) Spese impegnate/previste per il personale Retrib.lorde, straord..comp.incent.,missione,oneri, IRAP,voci variabili,altre spese personale	19.922.019,90	18.768.292,87	17.733.454,66
Al netto di incentivi funzioni tecniche, formazione, accertamenti sanitari, PNRR, Ricostruzione ordinanza Figliuolo			
B) Co.co.co, somministrati, a progetto (compresi oneri e IRAP)	29.022,27	48.440,06	0,00
C) totale spese di personale impegnate/previste (A+B)	19.951.042,17	18.816.732,93	17.733.454,66
D) Decurtazione somme a titolo di rinnovi CCNL dopo il 2004 *	2.585.071,46	2.471.075,11	2.370.408,79
E) totale spesa di personale al netto dei rinnovi CCNL (C-D)	**17.365.970,71**	**16.345.657,82**	**15.363.045,87**
VALORE MEDIO DEL TRIENNIO 2011-2013 (c. 557-quater D.L. 90/2014)		**16.358.224,80**	

	2025 (dati da bilancio di previsione (stanziamento)	2026 (dati da bilancio di previsione (stanziamento)	2027 (dati da bilancio di previsione (stanziamento)
A) Spese impegnate/previste per il personale Retrib.lorde, straord..comp.incent.,missione,oneri, IRAP,voci variabili,altre spese personale	7.963.192,17	7.963.192,17	7.963.192,17
Al netto di incentivi funzioni tecniche, formazione, accertamenti sanitari, PNRR, Ricostruzione ordinanza Figliuolo			
B) Co.co.co, somministrati, a progetto (compresi oneri e IRAP)			
C) totale spese di personale impegnate/previste (A+B)	7.963.192,17	7.963.192,17	7.963.192,17
D) Decurtazione somme a titolo di rinnovi CCNL dopo il 2004	1.426.534,11	1.426.534,11	1.426.534,11
E) totale spesa di personale al netto dei rinnovi CCNL (C-D)	**6.536.658,06**	**6.536.658,06**	**6.536.658,06**

* Ai sensi dell'art. 9 comma 1 e 17 L. 122/2010 nel triennio 2010-2012 e negli anni successivi è corrisposta unicamente l'indennità di vacanza contrattuale nella misura prevista per il 2010. Per la specifica si veda sotto.

SPECIFICA DELLE VOCI DECURTATE DALLA SPESA DI PERSONALE 2025-2027 PER RINNOVI CCNL SUCCESSIVI AL 2004 (si intende quelli firmati dopo l'1/1/2004)	
Aumenti contrattuali per CCNL dirigenti del 22/2/2006, 14/5/2007, 22/2/2010, 3/8/2010, 17/12/2020, IVC 2016/2018, IVC 2019/2021	21.841,79
Aumenti contrattuali per CCNL dirigenti del 2016-2019 SALARIO ACCESSORIO- 1,53% m.s. art. 56	11.102,88
Aumento fondo dirigenti anno 2006 0,89% monte salari 2003 (art.4 c. 4 CCNL 14/5/2007)	10.456,06
Aumento fondo dirigenti CCNL 22/2/2006 1,66 % M.S. 2001	18.998,53
Aumento fondo dirigenti anno 2005 (CCNL 22/2/2010 art. 16 c. 4 1,78%)	20.797,35
Aumento fondo dirigenti CCNL 3/8/2010 (0,73% MS 2007)	10.106,11
Aumento CCNL segretari 2004/2005 2006/2007 2008/2009 e ccnl 17/12/2020 comprese le IVC 2016-2018, 2019-2021	13.446,55
Aumenti contrattuali per CCNL dipendenti del 9/5/2006, 11/4/2008, 31/7/2009, 21/05/2018, 16/11/2022	828.092,33
Aumenti contrattuali per CCNL dipendenti del 9/5/2006 su fondo risorse decentrate 2008 (art. 4) % M.S. 2003	48.884,08
Aumenti contrattuali per CCNL dipendenti del 2016-2018 e del 2019-2021 risorse decentrate	53.890,33
Aumenti contrattuali per CCNL dirigenti e segretario 2019/2021 del 16/07/2024	13.780,00
Oneri previdenziali e assistenziali su CCNL dirigenti, dipendenti e fondi (27,18%) (cpdel 23,8 + 2,88 di inadel +0,5 di inail)	285.769,44
Imposta IRAP su CCNL dirigenti, dipendenti e fondo (8,5%)	89.368,66
Totale decurtazioni	1.426.534,11

3.3.4. Capacità assunzionale della Provincia di Forlì - Cesena

In attuazione all'art. 33 del D.L. n. 34/2019, è stato emanato il Decreto Interministeriale dell'11 gennaio 2022 "*Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane.*", pubblicato nella G.U. del 28 febbraio 2022, n. 49, che disciplina le assunzioni di personale a tempo indeterminato nelle Province e nelle Città metropolitane (entrata in vigore 16 marzo 2022). Il Decreto detta la disciplina che si

fonda sul principio di sostenibilità finanziaria che supera il concetto della "capacità assunzionale" basato sul principio del turn over di cui all'art. 3, comma 5-sexies del D.L. n. 90/2014.

Vengono individuati i criteri per stabilire quando e in che misura le Province possono assumere nuovo personale a tempo indeterminato a decorrere dal 1° gennaio 2022, nel rispetto delle tre condizioni seguenti:

a) adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 4, comma 3);

b) rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio, asseverato dall'organo di revisione (art. 4, comma 3);

c) rispetto dei valori soglia di massima spesa del personale, individuati per fascia demografica e determinati dal rapporto tra spesa complessiva del personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi (e al netto dell'Irap), come rilevata nell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione.

L'art. 7 del predetto Decreto specifica che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante dall'attuazione dello stesso, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa di cui all'art. 1, comma 557-quater, Legge 296/2006.

La programmazione del fabbisogno è stata quindi condotta in base alle nuove indicazioni derivanti da tale decreto, ai sensi del quale alla Provincia di Forlì – Cesena, che si colloca nella fascia demografica da 350.000 a 449.999 abitanti, si applica il valore soglia del 19,1%.

Il rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, è utile ad individuare l'incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per gli enti che si collocano al di sotto dei valori soglia nel citato DM.

Le risultanze dei calcoli effettuati sono riportati nella tabella seguente, dalla quale si evince che il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità, essendo pari al 13,46% risulta abbondantemente inferiore al valore soglia fissato per la Provincia di Forlì - Cesena (19,10%). La Provincia di Forlì-Cesena può pertanto considerarsi ente virtuoso, ragion per cui, considerati i valori soglia indicati dal DM, è previsto un incremento della spesa di personale finalizzato ad assunzioni a tempo indeterminato.

ENTRATE CORRENTI COME DA RENDICONTI APPROVATI ULTIMO TRIENNIO		Accertamenti ANNO 2021	Accertamenti ANNO 2022	Accertamenti ANNO 2023
1) Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa (Titolo I)	(+)	30.188.176,52	28.611.653,97	30.163.454,57
RIMBORSO SEGRETARIO IN CONVENZIONE			-60.152,26	-108.087,12
2) Trasferimenti correnti (titolo II)	(+)	9.262.704,81	20.216.021,57	21.677.367,37
3) Entrate extratributarie (titolo III)	(+)	1.833.479,34	2.495.366,60	2.206.486,85
TOTALE ENTRATE PRIMI TRE TITOLI		**41.284.360,67**	**51.262.889,88**	53.939.221,67
MEDIA ENTRATE CORRENTI ULTIMI TRE RENDICONTI APPROVATI		**48.828.824,07**		
Fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (2023) assestato	(-)	**380.800,50**		
a) TOTALE ENTRATE CORRENTI		**48.448.023,57**		
SPESA DEL PERSONALE (rendiconto 2023)				
impegni personale (macro 01)	(+)	6.576.092,46		
Tirocini	(+)			
Somministrazione lavoro U.1.03.02.12.001	(+)	39.904,78		
Comandi personale da inserire 01101.01.9300001 -	(+)	2.578,21		
Totale spese di personale	(+)	6.618.575,45		
rimborso per segreteria in convenzione	(-)	- 99.772,83		
arretrati CCNL 2019-2021 (anni 2019-2021)	(-)	-		
b) TOTALE SPESA DEL PERSONALE		**6.518.802,62**		
CALCOLO VALORE SOGLIA (RAPPORTO SPESA COMPLESSIVA PERSONALE/ ENTRATE CORRENTI)				
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE RISPETTO MEDIA ENTRATE CORRENTI (b/a) %				13,46
VALORE SOGLIA PER FASCIA DEMOGRAFICA				19,10
SPESA MASSIMA NEL RISPETTO DEL VALORE SOGLIA				9.253.572,50
INCREMENTO POTENZIALE DELLA SPESA NEL RISPETTO DEL VALORE SOGLIA				2.734.769,88

Dal punto di vista del rispetto del valore soglia di cui all'art 33 del DL 34/2019, come dimostrato dalla tabella sottostante, questo Ente con le assunzioni previste non erode ancora completamente la massima possibilità di espansione della spesa di personale.

RIEPILOGO FABBISOGNO

AREA DIRIGENZA					
PROFILO PROF.LE	**Personale in servizio al 01/01/2025**	**Cessazioni previste nel 2025**	**Assunzioni previste dal PTFP 2025-2027 anno 2025**	**D.O. dopo attuazione Piano 2025/2027 - annualità 2025**	**D.O. 2025 IN TERMINI DI SPESA**
Dirigente	**3**			**3**	**302.127,18**

AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE					
PROFILO PROF.LE	**Personale in servizio al 01/01/2025**	**Cessazioni previste nel 2025**	**Assunzioni previste dal PTFP 2025-2027 anno 2025**	**D.O. dopo attuazione Piano 2025/2027 - annualità 2025**	**D.O. 2025 IN TERMINI DI SPESA**
Avvocato	2			2	70.810,84
Esperto Applicazioni ed Infrastrutture Informatiche	2		1	3	106.216,26
Esperto di Progettazione Tecnica	6	1	2	7	247.837,94
Esperto Economico Finanziario	6		4*	10	354.054,20
Esperto Giuridico Amministrativo	12	1	4**	15	531.081,30
Esperto Innovazione Digitale	1			1	35.405,42
Esperto Tecnico Di Policy	14		3	17	601.892,14
Ufficiale Di Polizia Locale	2		1	3	106.216,26

TOTALE FUNZIONARI E E.Q.	**45**	**2**	**15**	**58**	**2.053.514,36**

* 2 Esperti economici finanziari previsti per il 2025 sono assunti dal 01/03/2025 in seguito a progressioni verticali previste per il 2024 dal PIAO 2024-2026.

** 2 Esperti giuridico amministrativi previsti per il 2025 sono assunti dal 01/03/2025 in seguito a progressioni verticali previste per il 2024 dal PIAO 2024-2026.

AREA ISTRUTTORI					
PROFILO PROF.LE	**Personale in servizio al 01/01/2025**	**Cessazioni previste nel 2025**	**Assunzioni previste dal PTFP 2025-2027 anno 2025**	**D.O. dopo attuazione Piano 2025/2027 - annualità 2025**	**D.O. 2025 IN TERMINI DI SPESA**
Agente di Polizia Locale	17	1		16	523.169,92
Istruttore Amm.Vo/Contabile	35	6	1	30	980.943,60
Istruttore Di Policy	1			1	32.698,12
Istruttore Tecnico	22	3	2	21	686.660,52
Tecnico di Applicazioni e Infrastrutture Informatiche	1	1		0	0
TOTALE ISTRUTTORI	**76**	**11**	**3**	**68**	**2.223.472,16**

Nelle Cessazioni del 2025 relative al profilo di Agente di Polizia Locale è stata computata 1 unità per la quale è prevista una progressione tra le aree.

Nelle Cessazioni del 2025 relative al profilo di Istruttore amministrativo contabile sono state computate 4 unità che hanno avuto dal 01/03/2025 una progressione tra le aree prevista dal PIAO 2024 per il 2024, e n. 2 unità per le quali è prevista una progressione tra le aree nel 2025 dal PIAO 2025-2027.

Nelle Cessazioni del 2025 relative al profilo di Istruttore tecnico sono state computate 3 unità per le quali è prevista una progressione tra le aree come Esperto tecnico di policy.

Nelle Cessazioni del 2025 relative al profilo di Tecnico di Applicazioni e Infrastrutture Informatiche è stata computata 1 unità per la quale è prevista una progressione tra le aree.

AREA OPERATORI ESPERTI					
PROFILO PROF.LE	**Personale in servizio al 01/01/2025**	**Cessazioni previste nel 2025**	**Assunzioni previste dal PTFP 2025-2027 anno 2025**	**D.O. dopo attuazione Piano 2025/2027 - annualità 2025**	**D.O. 2025 IN TERMINI DI SPESA**
Collaboratore Amministrativo	4			4	116.845,40
Collaboratore Front Office	2	1		1	29.211,35
Collaboratore Tecnico	28	4	4	28	817.917,80
TOTALE OPERATORI ESPERTI	**34**	**5**	**4**	**33**	**963.974,55**

Nelle Cessazioni del 2025 relative al profilo di Collaboratore tecnico è stata computata 1 unità per la quale è prevista una progressione tra le aree.

	Personale in servizio al 01/01/2025	Cessazioni previste nel 2025	Assunzioni previste dal PTFP 2025-2027 anno 2025	D.O. dopo attuazione Piano 2025/2027 - annualità 2025	D.O. 2025 IN TERMINI DI SPESA
TOTALE DOTAZIONE ORGANICA	**158**	**18**	**22**	**162**	**5.543.088,25**

3.3.1) Piano formativo

Premessa

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

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

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

La formazione del personale costituisce, quindi, nella prospettiva del PIAO (e non solo), una delle determinanti della creazione di valore pubblico.

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

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

In ultimo la Direttiva del Ministro per la Funzione pubblica del 14/01/2024 richiama la formazione quale strumento principale per lo sviluppo e la valorizzazione delle persone. Facendo in modo che le competenze, e anche i talenti di ciascuno diventino patrimonio di tutta l'organizzazione, capace di auto apprendere (learning organization) e divenire generativa di costante innovazione, con la creazione di un vero e proprio sistema di gestione delle conoscenze.

Dice il ministro che «la disciplina del PIAO stabilisce che gli obiettivi formativi annuali e pluriennali devono essere 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». Le persone che ricevono formazione in aree come l'etica, l'analisi delle politiche e il coinvolgimento degli stakeholder sono meglio preparate a prendere decisioni che contribuiscono alla creazione di valore pubblico.

Creazione di un ambiente di apprendimento che incoraggia le persone a pensare in modo critico, esplorare nuove idee e affrontare i problemi creativamente. Ogni dipendente dovrebbe essere potenzialmente agente di cambiamento. Per far questo occorre quindi che nel Piao, nella sezione dedicata all'organizzazione e al capitale umano, si evidenzino le azioni per sviluppare le competenze di leadership (Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 28 novembre 2023) e le soft skill (Decreti del Ministro per la pubblica amministrazione 28 settembre 2022 e 28 giugno 2023), le competenze per l'attuazione delle transizioni amministrativa, digitale e ecologica, le competenze relative ai valori e ai princìpi che contraddistinguono il sistema culturale di pubbliche amministrazioni moderne improntate all'inclusione, all'etica, all'integrità, alla sicurezza e alla trasparenza. In tutti i propri dipendenti, dal primo all'ultimo.

Le transizioni di cui parla il Ministro indicano la necessità di passare da una condizione ad un'altra. Implicano un cambiamento.

"Lo stesso termine "transizione" restituisce il senso di un mutamento radicale quale possibile esito di una pluralità di processi di cambiamento che agiscono sinergicamente".

Transizione amministrativa: fare progetti più che eseguire regole (=abbattere il 'burocratismo',; adattare flessibilmente l'organizzazione e le procedure ai mutamenti di contesto, definire quindi una vera e propria mappatura dei processi (che definisca un percorso, il più rapido ed efficiente per raggiungere l'obiettivo dell'efficacia dell'agire amministrativo; avere la capacità di prevedere e anticipare i problemi prima che essi si presentino. Ciò richiede, dice il ministro, "un mutamento culturale, lo sviluppo di un atteggiamento proattivo, anticipante, resiliente".

Transizione digitale: La novità rispetto alla direttiva del 2023 quasi tutta centrata sull'invito o, meglio, il comando rivolto alle PPAA di sviluppare le competenze digitali nei propri dipendenti, è tutta qui: "AI literacy", che altro non vuol dire che tutti i dipendenti pubblici devono conoscere l'abc dell'intelligenza artificiale generativa.

Ma si ribadisce anche quanto già detto in altre direttive: "I processi organizzativi e decisionali devono essere ripensati alla luce dell'obiettivo della loro digitalizzazione, che a sua volta deve essere strumentale o comunque coerente rispetto alle esigenze di semplificazione". L'obiettivo della sostenibilità, inoltre, deve orientare la politica di semplificazione.

Transizione ecologica: La conoscenza delle buone pratiche per promuovere il risparmio e l'efficienza energetica negli edifici e quindi l'adozione di soft law (linee guida, vademecum, informazioni e formazione sulla sostenibilità); la capacità di riconoscere e applicare soluzioni di mobilità sostenibile.

Obiettivi del Piano

Le finalità della formazione, in linea con quanto previsto dalla Direttiva 14 gennaio 2025 del Ministro per la pubblica amministrazione, sono le seguenti:

- Crescita delle conoscenze delle persone;
- Sviluppo delle competenze delle persone;
- Crescita della coscienza del ruolo ricoperto da ciascuna persona.

L'obiettivo che si pone la Provincia di Forlì Cesena è l'aggiornamento delle competenze specialistiche e lo sviluppo delle competenze trasversali, sia valorizzando le professionalità già presenti sia individuando percorsi di crescita, nell'ottica di centrare per almeno l'80% l'obiettivo dell'obbligo formativo delle 40 ore/anno pro capite, come richiesto dalla Direttiva.

Assessment

La Provincia partecipa dal 2024, insieme ad altre 47 amministrazioni pubbliche centrali, Regioni, Città metropolitane, Province e Comuni, al Progetto RiVa "La gestione strategica delle risorse umane per creare Valore Pubblico" del Dipartimento della Funzione Pubblica, realizzato da FormezPA nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Tale progetto è volto a introdurre nella pubblica amministrazione sistemi innovativi di gestione e sviluppo strategico delle risorse umane basati su modelli di competenze. L'obiettivo è quello di costruire ed implementare, attraverso azioni di studio, ricerca, sperimentazione e affiancamento, strumenti e metodi (banca dati dei sistemi professionali e framework per la gestione strategica delle risorse umane), in grado di:

- legare la pianificazione strategica delle risorse umane alla revisione degli assetti organizzativi e all'individuazione di nuovi profili professionali e competenze;
- adattarsi all'ampia eterogeneità delle amministrazioni;
- favorire la mobilità orizzontale ed integrarsi con i sistemi e gli strumenti per la mobilità verticale;
- sviluppare la cultura e la consapevolezza organizzativa sul nuovo modello di Competency Based Human Resource Management.

Tra le azioni concrete che il progetto mira a realizzare assume particolare rilevanza quella di analisi e revisione del Sistema Professionale vigente al fine di armonizzarlo con il SP Ri.Va per una gestione integrata territoriale del personale.

Lo scopo del progetto è quello di definire un sistema HRCBM (Human Resources competency based Management) nella gestione del personale e l'approvazione della metodologia complessiva, a cui seguirà una prima sperimentazione dell'assessment di competenze.

Nel corso del 2025 pertanto in stretta correlazione con l'evolversi del progetto, ci si propone di individuare le modalità con cui effettuare l'assessment delle competenze del personale per l'individuazione dei gap di competenza e la conseguente definizione del fabbisogno formativo, al quale farà seguito l'individuazione o la progettazione di interventi formativi ad hoc.

Per ciascuna attività formativa sarà quindi individuata la competenza o le competenze principali che si intendono sviluppare, indirizzando il personale per colmare i gap individuati

con l'assessment.

In considerazione del contesto specifico in cui operiamo, la formazione non può che porsi come strumento di crescita e sviluppo del personale, con la generazione di valore pubblico attraverso il rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente, anche in considerazione dei progetti e delle prospettive delineati dal PNRR.

Di seguito sono declinate le 5 aree con l'indicazione delle priorità strategiche specifiche per la Provincia.

Area di competenza Direttiva	Tema strategico	Destinatari
Competenze di leadership e soft skill	Sviluppare leadership e competenze trasversali del personale con ruoli di coordinamento (sviluppo della cultura manageriale, e della capacità di delega, ascolto, coinvolgimento e valorizzazione del personale)	Dirigenti, E.Q., Funzionari
	Gestione delle attività per processi	Dirigenti, E.Q., Funzionari
	Assessment delle competenze	Tutto il personale
Competenze per l'attuazione della transizione amministrativa	On boarding del personale neo assunto (recuperando gli ultimi due/tre anni)	Personale neo assunto (recuperando gli ultimi due/tre anni)
	BIM	Personale tecnico e amministrativo (tranne personale operativo)
	Formazione sui temi dell'etica, contrasto alla violenza di genere e alle molestie	Tutto il personale
	Veicolazione della conoscenza in ambito di misurazione e valutazione della performance	Tutto il personale
	Apprendimento e sviluppo delle competenze amministrative/contabili	Tutto il personale (tranne personale operativo)
Competenze per l'attuazione della	Conoscere le basi dell' IA	Tutto il personale (tranne personale operativo)

transizione digitale		
	Diffondere le competenze abilitanti per lo svolgimento del lavoro agile e la conoscenza delle applicazioni associate alla Google Suite	Tutto il personale (con priorità verso chi svolge lavoro agile)
Competenze per l'attuazione della transizione ecologica	BIM	Personale tecnico (tranne personale operativo)
	Aggiornamento sul codice dei contratti	Personale tecnico e amministrativo
Competenze relative ai valori e ai princìpi della PA	Supportare le azioni volte al benessere del personale, per sviluppare una cultura organizzativa che favorisca un ambiente di lavoro equo, inclusivo e accogliente	Tutto il personale

Partecipazione alla formazione: strategie e modalità

La formazione rappresenta per l'Ente una leva di sviluppo professionale e quindi l'obiettivo che ci si pone annualmente è di coinvolgere tutto il personale dell'Ente nei percorsi formativi programmati.

Per raggiungere questo obiettivo, l'impegno dell'Amministrazione si concretizza nelle seguenti azioni:

- garantire pari opportunità di accesso alla formazione, in una logica di massima inclusività;
- valorizzare la formazione svolta nelle varie modalità possibili, considerandola a tutti gli effetti attività lavorativa, nell'ambito dell'orario di lavoro della persona;
- facilitare l'utilizzo del diritto allo studio per tutti coloro che ne facciano richiesta;
- finanziare annualmente la partecipazione di una/due figure al Master in City Management dell'Unibo, di cui l'Amministrazione è partner;
- promuovere la partecipazione del proprio personale ai percorsi di ValorePA dell'INPS indirizzando i percorsi formativi disponibili rispetto alle esigenze emerse nei Settori;

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

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

In relazione all'intervento formativo realizzato i destinatari possono essere individuati in modi diversi, ma in ogni caso la partecipazione ad attività formative, anche gratuite, in orario di

lavoro, va autorizzata preventivamente dal dirigente, secondo le modalità in uso presso il singolo servizio, garantendo un coinvolgimento il più possibile omogeneo di tutte le categorie e profili professionali presenti nel servizio.

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

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

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

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

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

a) salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D.lgs. n. 81/2008);

b) prevenzione della corruzione (L. n. 190/2012);

c) etica e codice di comportamento

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

La formazione sarà svolta preferibilmente in presenza, programmando – ove possibile – le attività con il supporto di docenti interni, o avvalendosi di soggetti esterni, o in alternativa da remoto, attraverso l'utilizzo di webinar in diretta e delle piattaforme per l'e-learning SELF e Syllabus e degli altri portali disponibili mappati dall'Ufficio sviluppo organizzativo.

Viene, inoltre, valorizzata la partecipazione alla formazione a catalogo, su richiesta dei Dirigenti, per integrare i piani di formazione specifici ed individuali.

Risorse

Risorse economiche	01101.03.13800000 CORSI DI AGGIORNAMENTO E QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE — € 40.000

4. Monitoraggio

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

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

Monitoraggio Piano triennale delle Azioni Positive

Il nuovo C.U.G., in collaborazione con l'ufficio sviluppo organizzativo, predisporrà annualmente una rendicontazione delle azioni programmate. La relazione a consuntivo del C.U.G. fa parte dei documenti presi in esame dal Nucleo associato di valutazione per la valutazione della performance organizzativa.

Monitoraggio Piano della trasformazione digitale

Al 31/12/2025 si prevede la fase di controllo dell'attuazione del Piano e l'invio di un report riassuntivo al Comitato di Direzione per le successive indicazioni.

Monitoraggio Piano della performance

L'andamento della performance organizzativa, sia di livello strategico, sia di livello operativo, viene sottoposto a monitoraggio utilizzando i sistemi di controllo strategico, di gestione ed operativo tramite appositi sistemi di analisi e reporting.
La fase del monitoraggio è da ritenersi essenziale in quanto rappresenta un momento di verifica dell'andamento della performance rispetto agli obiettivi prefissati.
I responsabili, al 31/08 ed al 31/12 dell'anno di riferimento, redigono delle relazioni sull'attività svolta e sui risultati conseguiti con riferimento al PEG-PDO.
Il personale collabora attivamente al monitoraggio comunicando ai rispettivi responsabili le informazioni e i dati significativi inerenti la propria attività, nonché le eventuali problematiche e gli scostamenti rispetto al perseguimento degli obiettivi di lavoro.