



Provincia di Forlì-Cesena

PIAO

2023-2025

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE



SOMMARIO

<u>1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione</u>	4
<u>2. Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione</u>	16
2.1) Valore pubblico	17
2.1.1) Linee programmatiche di mandato 2021-2025	19
2.1.2) Obiettivi strategici	21
2.2) Performance	40
2.2.1) Piano dettagliato degli obiettivi (PDO)	42
2.2.2) Piano per la transazione digitale	46
2.3) Rischi corruttivi e trasparenza	58
2.3.1) Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT)	58
2.3.2) Codice di comportamento	68
2.3.3) Piano delle azioni positive	70
<u>3. Sezione Organizzazione e Capitale umano</u>	83
3.1) Struttura organizzativa	84
3.1.1) Organigramma	84
3.1.2) Risorse umane e Assetto organizzativo	85
3.2) Organizzazione del lavoro agile	90
3.3) Piano triennale del fabbisogno di personale	96
3.3.1) Piano formativo	116
<u>4. Monitoraggio</u>	122

ALLEGATI

Allegato A1 - Schede di dettaglio obiettivi PDO - anno 2023

Allegato A2 - Documento di valutazione del rischio corruttivo - Misure di prevenzione e azioni programmate - Elenco dei processi - anno 2023

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 2023



1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione



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

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

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

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

Al 1° gennaio 2022 la popolazione della Provincia di Forlì-Cesena è risultata pari a 391.293 abitanti (F. 199.953 - M.191.340), in decremento rispetto al 2021.

Gli scenari economici attesi¹

Il 2021 ha rappresentato l'anno del rimbalzo dalla caduta verticale dell'economia per effetto del doppio shock (di offerta e domanda) dovuto alla pandemia. Dopo la caduta del PIL dell'8,9% nel 2020, nel 2021 il Prodotto Interno Lordo del paese segnerà +6%. Nel 2022 l'attesa di crescita del PIL si attesta a 3,8%².

Per l'Emilia-Romagna la ripresa del 2021 si attesta a livelli superiori a quelli medi nazionali (+6,5%), mentre è proiettata allo stesso livello nazionale per il 2022.

Come registrato dalla Banca d'Italia (Bollettino economico, ottobre 2021) "La ripresa globale prosegue sostenuta, seppure con incertezze connesse con l'andamento delle campagne di vaccinazione e con la diffusione di nuove varianti del virus. Gli scambi commerciali hanno recuperato i livelli precedenti lo scoppio della pandemia, ma sono emerse tensioni nell'approvvigionamento di materie prime e di input intermedi, in parte dovute proprio alla rapidità della crescita. Negli Stati Uniti si è arrestato l'aumento dell'inflazione; le strozzature nell'offerta potrebbero tuttavia riflettersi sui prezzi più a lungo di quanto inizialmente atteso".

Il secondo semestre 2021 ha palesato l'esistenza di un "long covid economic effect" che si ripercuote sugli scenari di ripartenza in termini di: a) prezzi delle materie prime hanno aumentato la loro volatilità e divergenza, colpendo imprese e famiglie e la fiducia a livello globale; b) tensione sui prezzi probabilmente sarà più lungo del previsto (Prometeia, novembre 2021); c) rallentamento, che riflette la fine del forte "rimbalzo" iniziale a causa delle riaperture insieme agli effetti negativi sull'attività domestica di prezzi elevati delle materie prime e tempi di consegna ritardati.

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

La provincia di Forlì-Cesena nello scenario economico regionale

La regione Emilia-Romagna dopo una caduta del PIL del 9,1% nel 2020 dovrebbe far segnare +6,5 del PIL nel 2021 e +3,8 nel 2022.

Come ricordato nell'aggiornamento congiunturale dell'Emilia-Romagna a cura della Banca d'Italia (novembre 2021) *"nel primo semestre dell'anno in corso il quadro congiunturale dell'Emilia-Romagna è nettamente migliorato. [...] La ripresa ha interessato dapprima il settore industriale e successivamente anche quello dei servizi. La produzione delle imprese manifatturiere è stata sostenuta sia dalla domanda interna sia da quella estera. Nel secondo*

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

² Prometeia, scenari economici, ottobre 2021.

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

⁴ Nel 2021 verranno spesi i primi 24,9 miliardi con un impulso alla crescita di 0,3 punti percentuali sul Pil italiano. Per Prometeia l'Italia riuscirà a spendere l'80% dei fondi a disposizione nel periodo 2021-2023: fondamentale un'implementazione efficiente dei programmi per migliorare la produttività complessiva del Paese. Si veda Prometeia, Rapporto di Previsione dicembre 2020.

trimestre i valori dell'export hanno superato quelli antecedenti lo scoppio della pandemia in tutti i comparti, fatta eccezione per quelli legati al sistema della moda. Il recupero del settore edile è stato sospinto dagli incentivi fiscali per le ristrutturazioni abitative e la riqualificazione energetica. Nel settore dei servizi, più colpito dalle misure per contenere la diffusione del virus, l'attività è tornata a espandersi ma è rimasta inferiore ai livelli del 2019 in diversi comparti, soprattutto quelli legati al turismo. Il miglioramento del quadro congiunturale ha favorito un aumento degli investimenti; una quota significativa di imprese ha rivisto al rialzo i piani di accumulo formulati all'inizio dell'anno".

Per il territorio romagnolo (province di Forlì-Cesena e Rimini) la ripresa del valore aggiunto nel 2021 e 2022 sarà in linea con la ripresa regionale. L'export romagnolo, dopo aver fatto registrare una contrazione maggiore rispetto alla media regionale nel 2020, crescerà a ritmi più sostenuti nel 2021 e 2022. Analisi condotte su alcune filiere regionali hanno dimostrato che sull'andamento dell'export pesa la composizione del portafoglio finale di clienti e la loro localizzazione geografica. Nel caso della provincia di Forlì-Cesena l'export segnerà una capacità sostenuta di crescita soprattutto nel 2022. L'export nella provincia di Forlì-Cesena rappresenta il 6% dell'export regionale e il 31% del valore aggiunto provinciale.

Dalle analisi condotte per la Provincia sull'impatto della pandemia sul mercato del lavoro nel 2021, la diversificazione settoriale del tessuto economico provinciale potrebbe presentare elementi di minore resilienza rispetto a crisi passate.

Il valore aggiunto per occupato in provincia (61 mila euro nel 2018 e 63 mila nel 2019) è sceso nel 2020 a 58 mila euro, sotto la media regionale e italiana; risalirà a 65,3 nel 2022 ma ben distante dal valore regionale (71,3) e al di sotto della media nazionale⁵.

L'occupazione che aveva segnato una crescita superiore alla media regionale nel 2019 (crescita provinciale degli occupati del 3,6% rispetto a media regionale dell'1,4%) farà segnare il segno negativo anche nel 2021 (-0,3) e tornerà a crescere nel 2022 (+1,4) al di sotto della media regionale (+2%)⁶.

Nonostante i tassi di occupazione e disoccupazione provinciali risultino migliori dei dati regionali, si registra una crisi occupazionale che ha colpito nel 2020 giovani e donne. Per la coorte di età tra i 15 e i 24 anni: il tasso di disoccupazione in questa fascia è salito al 19,3% nel 2020 (dal 13,5% del primo semestre 2019)⁷. Inoltre, a Forlì-Cesena la componente maschile della forza lavoro aumenta (+2%), mentre si riduce quella femminile (-6%) con una caduta che è il doppio di quella registrata a livello regionale⁸.

Alla base della mancata partecipazione al mercato del lavoro da parte delle donne ci sono molteplici fattori (Istat su base nazionale 2020). Il fattore principale è «lo scoraggiamento»; ma quello di maggior interesse è legato a «motivi familiari». E' su questo aspetto che emerge il maggiore divario tra uomini e donne. In provincia circa l'11% delle donne (15-74 anni) non partecipa al mercato del lavoro. Un secondo elemento cruciale fotografato per la provincia è dato dal fatto che il 40% delle lavoratrici dipendenti si concentra in settori particolarmente esposti a crisi di domanda ed offerta come quella ingenerata dalla pandemia: Commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli e motocicli); Alloggio; Attività dei servizi di ristorazione; Istruzione e Assistenza sociale non residenziale. Una parte di questi settori presenta un'elevata concentrazione di contratti a tempo determinato e stagionale (settori con posizioni meno protette) e una retribuzione giornaliera più bassa. Come risultato, la forbice fra tasso di occupazione maschile e femminile in provincia è andata allargandosi (ad eccezione del 2019) fino ad arrivare ad oltre 16 punti nel 2020 come gap di genere.

⁵ Prometeia, scenari locali, Camera di Commercio della Romagna, ottobre 2021.

⁶ Prometeia, scenari locali, Camera di Commercio della Romagna, ottobre 2021.

⁷ Si veda: https://www.romagna.camcom.it/informazione-economico-statistica/osservatorio-congiunturale/il-mercato-del-lavoro-in-romagna-forli-cesena-e-rimini-ultimi-aggiornamenti-sull'anno-in-corso/index.htm?ID_D=9145

⁸ Provincia di Forlì-Cesena e Antares, Rapporto "Restituiamo tempo alle famiglie", 2021.

Imprese e specializzazione settoriale

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

Il terziario rappresenta il 65% del valore aggiunto provinciale. L'industria manifatturiera genera circa un quinto (il 24%), le costruzioni il 6% e l'agricoltura il 5%. Le incidenze per tali due ultimi settori sono superiori al dato regionale e nazionale (nel caso dell'agricoltura il valore generato a Forlì-Cesena è il doppio della media regionale), coerentemente con il ruolo svolto e l'importanza assunta da questi comparti in Provincia di Forlì-Cesena. Il valore aggiunto pro-capite (dati 2022) è pari a 29.000 euro, inferiore al dato regionale (32.000) e superiore al dato nazionale (26.000)⁹.

Il totale delle imprese attive nel primo semestre 2021 (dati Movimprese) è di 36.545 unità, ovvero il 9% del totale delle imprese attive in regione. Le divisioni principali sono: coltivazioni agricole (17%), lavori di costruzione specializzati (11%), commercio (18%). Con riferimento ai principali settori economici si ritrovano, nell'ordine, il Commercio (21,6% sul totale) con una flessione dell'1,0% delle imprese attive rispetto al secondo trimestre 2020, l'Agricoltura (incidenza 17,3%, -1,2% la dinamica), le Costruzioni (incidenza del 15,3%, +0,9%), il Manifatturiero (incidenza pari al 9,4%, -0,8%) e le Attività di alloggio e ristorazione (7,6% del totale, +1,6%). In crescita le Attività immobiliari (6,5%, +3,1%) le Attività professionali, scientifiche e tecniche (incidenza del 3,7%, variazione del +3,6%) e quelle di "Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese" (incidenza del 2,7%, variazione del +3,4%); in flessione, invece, le imprese del settore "Altre attività di servizio" (incidenza del 4,8% sul totale, -1,8% la dinamica) che comprendono i servizi alla persona come acconciatori e centri estetici e "Trasporto e magazzinaggio" (3,4% l'incidenza, -3,2% la variazione)¹⁰.

La manifattura provinciale (sezione Ateco C) rappresenta (con 3.538 imprese) il 10% delle imprese attive.

La popolazione

Al 1° gennaio 2022 la popolazione della Provincia di Forlì-Cesena è risultata pari a 391.293 abitanti (F. 199.953 - M.191.340), in decremento rispetto al 2021. Analizzando i dati dell'evoluzione della popolazione residente, la popolazione residente nella Provincia di Forlì-Cesena è in contrazione (-1,18). In generale distinguendo tre sottoperiodi (2011-2021 come andamento decennale; 2016-2021 come andamento di medio termine; 2020-2021 come andamento di breve termine) la provincia di Forlì-Cesena, in media, presenta una contrazione demografica in tutti i periodi in esame. La contrazione più significativa è quella di "lungo periodo".

Popolazione residente nella Provincia di Forlì-Cesena

2011	2016	2017	2018	2019	2020	Var 2020-2021	Var 2011-2021	Var 2016-2021
398.332	394.974	395.449	395.530	395.117	394.028	-0.28%	-1.08%	-0.24%

Elaborazioni su dati ISTAT

Popolazione residente nei Comuni della Provincia di Forlì-Cesena

⁹ Prometeia, scenari locali, Camera di Commercio della Romagna, ottobre 2020.

¹⁰ Dati CCIAA Romagna – Movimprese 2021.



Comuni	Popolazione (1 gennaio 2021)	Var. popolazione % 2018-2021
Bagno di Romagna	5.650	-3.83%
Bertinoro	11.041	0.35%
Borghi	2908	1.57%
Castrocaro Terme e Terra del Sole	6284	-1.23%
Cesena	97.120	-0.12%
Cesenatico	26.045	0.06%
Civitella di Romagna	3.711	-1.25%
Dovadola	1.586	-0.13%
Forlì	117.494	-0.65%
Forlimpopoli	13.182	-0.91%
Galeata	2.424	-3.66%
Gambettola	10.729	0.37%
Gatteo	9.296	2.97%
Longiano	7.235	0.57%
Meldola	9.977	-0.19%
Mercato Saraceno	6.844	0.01%
Modigliana	4.377	-2.41%
Montiano	1.725	1.71%
Portico e San Benedetto	747	-3.24%
Predappio	6.226	-1.16%
Premilcuore	721	-7.92%
Rocca San Casciano	1.768	-5.66%
Roncofreddo	3.417	0.68%
San Mauro Pascoli	12.174	1.82%
Santa Sofia	4.061	-1.58%
Sarsina	3.332	-2.83%
Savignano sul Rubicone	17.908	0.40%
Sogliano al Rubicone	3.141	-2.76%
Treozio	1.142	-1.97%
Verghereto	1.763	-5.27%
	394.028	-0.92%

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 1/1/2021 sono 173.031¹¹.

¹¹ Questa edizione dell'analisi introduce una serie storica sul numero di famiglie ricostruita su base ISTAT.

In provincia prevalgono famiglie con un solo componente (36%), seguite da quelle con due componenti (28%). Le famiglie con più di 5 componenti sono il 5% del totale.

Famiglie in provincia per numero di componenti

Famiglie con 1 componente	Famiglie con 2 componenti	Famiglie con 3 componenti	Famiglie con 4 componenti	Famiglie con 5 o più componenti
36%	28%	18%	13%	5%

Elaborazioni Antares su dati ISTAT

Nel 2020, il saldo naturale (differenza tra nati e vivi) è stato negativo per 2.402 persone; il saldo migratorio è all'attivo per 2.085 persone. Sulla base dei dati della Camera di Commercio della Romagna¹², risulta che il tasso di variazione naturale della popolazione (saldo naturale per ogni 1.000 abitanti) è, in media con la regione Emilia-Romagna, ovvero negativo (-6,1); il tasso di mortalità è il doppio di quello di natalità. Si registra anche un aumento dell'indice di vecchiaia (superiore di quattro punti all'indice medio regionale). In Provincia di Forlì-Cesena il totale della popolazione in età non attiva costituisce il 60% (in aumento costante dal 2015) di quella in età attiva (indice di dipendenza) e al suo interno è prevalente la componente anziana. Ancora più evidente è lo squilibrio all'interno della popolazione in età attiva (indice di ricambio): infatti le persone con età compresa fra i 60 e i 64 anni (potenzialmente in uscita dal mercato del lavoro) sono quasi il 50% in più rispetto a quelle di età compresa tra i 15 e i 19 anni (potenzialmente in entrata nel mercato del lavoro). La struttura demografica è spostata sopra i 40 anni di età (indice di struttura), come riporta anche l'età media in aumento.

La popolazione straniera

I cittadini stranieri residenti nella Provincia di Forlì-Cesena al 1° gennaio 2021 sono 44.870, in crescita rispetto al 2020 (+3%). L'incidenza media degli stranieri sul totale dei residenti resta all'11%. Si conferma la maggior presenza straniera in alcuni comuni del comprensorio forlivese: la media nel comprensorio è 11,77% (a Galeata si registra la punta massima del 19,76%, seguito da Portico S. Benedetto (16%) e Premilcuore (14%); nel cesenate la media è di 10,29% (Savignano sul Rubicone ha la quota più alta, 17%, seguito da Gambettola, 15%).

comune	stranieri 1/1/21	Var. stranieri 20-21
Bagno di Romagna	357	-2.46%
Bertinoro	817	5.01%
Borghesi	251	-1.57%
Castrocaro Terme e Terra del Sole	623	-7.70%
Cesena	9.776	1.55%
Cesenatico	2.231	1.50%
Civitella di Romagna	596	2.23%
Dovadola	195	14.71%
Forlì	15.032	0.87%
Forlimpopoli	1.308	1.32%
Galeata	479	-1.03%
Gambettola	1.604	-0.62%

¹²Camera di Commercio della Romagna, I numeri del territorio, 2020.



Gatteo	1.061	2.91%
Longiano	550	3.19%
Meldola	1.342	3.87%
Mercato Saraceno	758	2.99%
Modigliana	385	0.52%
Montiano	152	7.80%
Portico e San Benedetto	120	18.81%
Predappio	702	9.69%
Premilcuore	102	2.00%
Rocca San Casciano	99	-3.88%
Roncofreddo	375	4.75%
San Mauro Pascoli	1.560	1.04%
Santa Sofia	519	1.57%
Sarsina	309	4.75%
Savignano sul Rubicone	3.082	1.92%
Sogliano al Rubicone	276	2.22%
Tredozio	71	9.23%
Verghereto	138	2.99%

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

La popolazione in età scolastica (istruzione secondaria superiore) è il 6% della popolazione complessiva. Si concentra prevalentemente nei comuni capoluogo (27%). Nei due capoluoghi questa coorte di età è cresciuta dal 2016 al 2020 del doppio rispetto alla media dei restanti comuni (+1,73% rispetto alla media provinciale di +0,83%). Nei due comuni capoluogo si concentra anche la quota prevalente di giovani con istruzione universitaria (con una incidenza di ben 10 punti percentuali sopra la media provinciale).

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

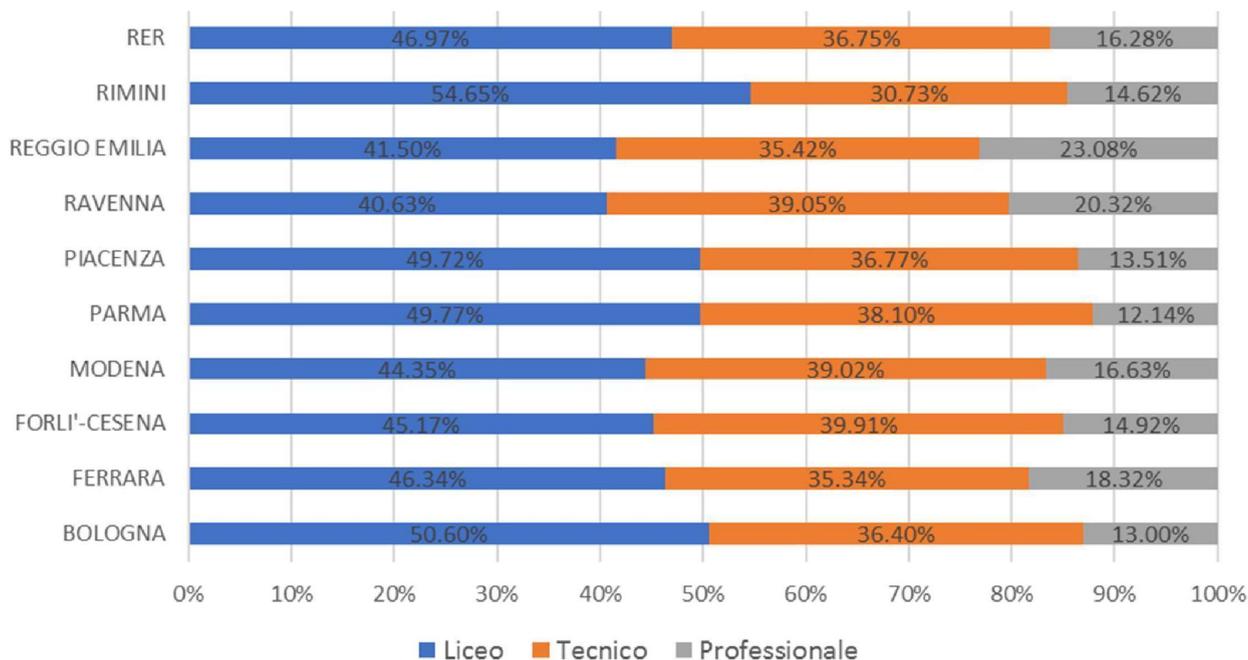
	popolazione 16-19 su totale pop. provincia	crescita media popolazione 16-19 (2016-2020)	Incidenza di giovani con istruzione universitaria*
CENTRI	7.09%	1.18%	20.48%
Polo	26.91%	1.73%	28.12%
Cintura	3.12%	1.07%	18.95%
AREE INTERNE	0.83%	0.30%	15.95%
Intermedio	0.93%	0.15%	17.48%
Periferico	0.59%	0.68%	11.98%

*= dati del censimento 2011

Elaborazioni Antares su dati ISTAT

Nel 2020 risultano iscritti 4.069 studenti alle prime classi delle scuole superiori di Forlì-Cesena. La composizione per indirizzo di studio premia soprattutto i licei (45% del totale degli studenti del primo anno). Nell'ultimo anno la quota di iscrizioni ai licei e negli Istituti tecnici è cresciuta in provincia del 5%; negli Istituti professionali del 2%.

Iscrizioni primo anno per tipo di scuola secondaria. Scuola Sec. di II grado Statale e Paritaria per tipologia di indirizzi: licei, professionali, tecnici



Fonte: elaborazione Antares su dati Ufficio scolastico regionale

Le strade provinciali

Le strade provinciali nella provincia di Forlì-Cesena rappresentano una rete viaria di circa 1015 Km. Nella tabella di seguito sono riportate con la loro denominazione, con l'area di pertinenza e con indicazione della lunghezza chilometrica.

SP	nome strada	area	sviluppo
1	Villafranca	Forlì	10+547
2	di Cervia	Forlì	10+608
3	del Rabbi	Forlì	51+075
4	del Bidente	Forlì	62+664
5	Santa Croce	Forlì	6+693
7	Cervese	Cesena	4+312
8	Cesenatico	Cesena	5+012
9	Cesena Sogliano	Cesena	18+893
10	Cagnona	Cesena	8+628
11	Sogliano	Cesena	32+735
12	Barbotto	Cesena	4+746
13	Uso	Cesena	11+353



19	Marradese	Forlì	6+048
20	Tramazzo Marzeno	Forlì	16+074
21	Trebbio	Forlì	12+885
22	Busca	Forlì	13+285
23	Centoforche	Forlì	10+324
24	Forche	Forlì	5+667
25	Valbura	Forlì	11+754
26	Carnaio	Cesena	15+730
27	Villagrappa	Forlì	5+757
28	Fanante	Cesena	4+560
29	Borello Ranchio	Cesena	14+382
30	Sogliano Siepi	Cesena	9+585
33	Gatteo	Cesena	10+275
34	Tredozio Lutirano	Forlì	2+578
37	Forlimpopoli Para	Forlì	6+528
38	Balze	Cesena	7+617
39	Cellaimo	Forlì	4+346
40	Badia S. Paola	Cesena	11+060
43	Alfero	Cesena	25+830
46	Martorano	Cesena	5+531
47	Predappio - Rocca San Casciano	Forlì	20+325
48	Teodorano	Forlì	17+627
51	Diegaro S.Vittore	Cesena	6+448
52	Villafranca San Giorgio	Forlì	7+673
53	Mercato Linaro	Cesena	14+750
54	Baccanello	Forlì	8+821
55	San Benedetto Marradi	Forlì	8+127
56	Vecchiazzano	Forlì	4+921
57	Castrocaro San Lorenzo	Forlì	5+100
60	Forlimpopoli Carpinello	Forlì	4+526
61	Fondi	Forlì	2+564
62	Gambettola	Cesena	3+620
63	Montilgallo	Cesena	4+157
65	Cesena Bertinoro	Cesena	10+217
66	Casale	Forlì	5+172
67	Pratieghi	Cesena	3+606
68	Voltre	Forlì	15+199
70	Ruffio	Cesena	13+394
71	Malmissole	Forlì	8+087
72	Monda	Forlì	4+768
74	Cesena Sorrivoli	Cesena	8+633
75	Monteleone	Cesena	20+600



76	Civorio	Forlì	15+558
77	Spinello	Forlì	6+686
78	San Matteo	Forlì	13+484
79	Rio petra	Cesena	6+400
81	Trebbio San Savino	Forlì	7+873
83	Polenta	Forlì	7+647
85	Fondovalle rubicone	Cesena	11+650
86	Tramazzo	Forlì	14+681
88	Alto Uso	Cesena	12+605
90	Cesena Gambettola	Cesena	3+198
93	La Radice	Cesena	7+230
94	Castagno	Forlì	4+831
95	Ranchio Civorio	Forlì	5+060
96	Spinello Passo del Carnaio	Forlì	5+808
97	Staggi	Cesena	6+396
98	Canale bonificazione	Cesena	3+780
99	Meldola Fratta	Forlì	4+025
100	Maestrina	Forlì	1+467
101	S. Demetrio	Cesena	7+870
102	Giaggiolo Pian di Spino	Forlì	5+308
103	Rivarossa Medrina	Cesena	6+786
104	Dovadola Montecolombo	Forlì	10+478
106	S. Andrea	Forlì	6+114
108	Rigossa	Cesena	4+908
112	Isola Biserno Ridracoli	Forlì	8+715
113	Selvapiana	Cesena	6+060
115	Montiano	Cesena	4+729
116	Tessello	Cesena	8+118
117	Musano	Cesena	3+712
122	Montenovo-Montiano	Cesena	3+165
123	Ponte Pietra Sala	Cesena	7+697
125	Grisignano Rocca delle Caminate	Forlì	7+952
126	Predappio Rocca delle Caminate Meldola	Forlì	9+991
127	Civorio Spinello	Forlì	9+776
128	Tezzo	Cesena	10+700
129	Modigliana Rocca San Casciano	Forlì	18+803
130	Casteldelci	Cesena	8+560
134	Via Piana	Cesena	8+800
135	Tavollicci	Cesena	20+970
137	Tiberina	Cesena	16+207
138	Savio	Cesena	3+688
139	Montepetra	Cesena	5+980



140	Diegaro S. Egidio	Cesena	8+487
142	Mandrioli	Cesena	10+770
11bis	Cornacchiara	Cesena	2+900
27bis	Braldo	Forlì	2+769
33ter	Prolungamento Gatteo	Cesena	6+496
37bis	Diramazione Fratta	Forlì	3+040
38bis	Balze Capanne	Cesena	0+877
54bis	diramazione Baccanello	Forlì	1+114
54quat er	diramazione Baccanello	Forlì	0+293
54ter	diramazione Baccanello	Forlì	2+548
60bis	prol. Forlimpopoli Carpinello	Forlì	2+805
7bis	Bretella gronda	Cesena	1+260
totale sviluppo			1012+242

Il territorio della Provincia all'interno del Programma di Riordino Territoriale regionale

La Provincia di Forlì-Cesena racchiude attualmente tre Unioni comunali (Unione della Romagna forlivese, Unione della Valle Savio e Unione Rubicone e Mare). Il Programma di Riordino Territoriale (PRT), predisposto dalla Regione Emilia-Romagna nel 2018, attesta un "coefficiente di complessità" territoriale delle Unioni del territorio provinciali, al di sopra della media regionale, con particolare riferimento alla complessità dell'Unione della Romagna forlivese¹⁶.

A partire dal 2019, all'interno dell'Amministrazione provinciale, è stato intrapreso un esplorativo percorso di confronto in seno al Consiglio ed all'Assemblea dei Sindaci, volto a potenziare la ricaduta territoriale delle funzioni fondamentali rimaste in capo alla Provincia a seguito dell'introduzione della Legge L.56/14, recepita con la L.R. 13/2015.

Una ipotesi di lavoro era che per la Provincia di Forlì-Cesena, l'assetto attuale delle autonomie a livello nazionale e regionale, inserito in un ciclo storico trentennale di riforme ordinarie e costituzionali, può trovare una più efficace applicazione delle funzioni rimaste in capo all'ente intermedio. Al fine di garantire efficacia e sostenibilità al Programma di Riordino Territoriale dell'Emilia-Romagna, si riteneva possibile intervenire su aspetti di sussidiarietà verticale ed orizzontale per talune funzioni pertinenti il governo e lo sviluppo sostenibile del territorio provinciale, senza pregiudicare i principi costituzionali di differenziazione e adeguatezza. Quel percorso di lavoro ha subito una battuta di arresto, anche a causa della pandemia, ma potrebbe riacquisire centralità in vista dell'azione programmatica dei prossimi anni per gli investimenti del programma "Next Generation EU".

Pur stimando che il 74% della funzionalità socio-economica romagnola è colta dalle Unioni¹³, si reputa che diventi sempre più cruciale il ruolo di coordinamento sovracomunale che la Provincia potrebbe svolgere in tema di programmazione, in primis per le infrastrutture, le strade, le scuole e l'orientamento scolastico e professionale, in ottemperanza alla L. 56/14, ma con funzioni sovracomunali che permettano di generare economie di scala e azioni di "soft governance" tra il territorio e la Regione. L'individuazione di risorse adeguate a livello nazionale per le Province sarà determinante nel triennio 2022-2023 per una ripartenza della programmazione di area vasta.

¹³ Stima del Centro studi Antares basati sui flussi di pendolarismo contenuti all'interno delle singole Unioni romagnole.



2. Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione

2.1) Valore pubblico

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

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

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

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

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

Per definire il perimetro di azione della Provincia di Forlì-Cesena si riporta la Tabella riassuntiva degli obiettivi definiti nella **Nota di aggiornamento al Documento unico di programmazione (DUP) 2023-2025, approvata con Deliberazione CP n. 1 del 23/01/2023**, classificati per linee programmatiche di mandato, da cui discendono le attività previste nel Piano dettagliato degli obiettivi (PDO), riportato nella presente sottosezione al paragrafo 2.2.1 ed esplicitato nell'**allegato A1 al PIAO**.

Schema riepilogativo degli obiettivi classificati per Linee Programmatiche di Mandato

LINEA PROGRAMMATICA		OBIETTIVO STRATEGICO		Obiettivo Agenda 2030	Missione PNRR	OBIETTIVO OPERATIVO		
LINEA PROGRAMMATICA 1	Sinergia e cooperazione tra Enti (Progettare la nuova provincia)	21_OBSTR_01_02_01	Progettare e costruire la nuova Provincia			21_OBOPE_01_02_01_01	Modernizzazione ed efficientamento della macchina amministrativa anche attraverso nuove modalità di gestione dei servizi	
						21_OBOPE_01_02_01_02	Aggiornamento delle competenze professionali	
		21_OBOPE_01_02_01_03	La sfida del riordino istituzionale a livello locale, per uno sviluppo strategico partecipato dell'area vasta Romagna					
		21_OBSTR_01_03_01	Ottimizzazione delle risorse finanziarie			21_OBOPE_01_03_01_01	Gestione oculata delle risorse finanziarie e delle partecipazioni societarie	
		21_OBSTR_01_05_01	Valorizzazione del patrimonio edilizio			MISSIONE 2: Rivoluzione verde e transizione ecologica M2C3: Efficienza energetica e riqualificazione degli edifici	21_OBOPE_01_05_01_01	Gestione efficace del patrimonio immobiliare e misure per la sua valorizzazione
		21_OBSTR_01_11_01	Promuovere la legalità e la trasparenza				21_OBOPE_01_11_01_01	Consolidare gli strumenti a tutela della legalità e della trasparenza
21_OBSTR_01_01_01	Promuovere le pari opportunità di genere			21_OBOPE_01_01_01_01	Interventi per la promozione della trasversalità delle politiche di pari opportunità			
LINEA PROGRAMMATICA 2	Scuole (Sistema scolastico adeguato che guarda al futuro)	21_OBSTR_01_05_02	Fruibilità funzionalità ed adeguatezza degli edifici scolastici		MISSIONE 2: Rivoluzione verde e transizione ecologica M2C3: Efficienza energetica e riqualificazione degli edifici	21_OBOPE_01_05_02_01	Realizzazione di nuove soluzioni logistiche idonee per soddisfare il fabbisogno di spazi degli istituti scolastici	
		21_OBSTR_04_01_01	Programmazione della rete scolastica e dell'offerta educativa			21_OBOPE_01_05_02_02	Riqualificazione degli edifici mediante interventi combinati di ristrutturazione e adeguamento ed efficientamento energetico	
		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	21_OBOPE_04_01_01_01	Supportare la qualificazione e il miglioramento del sistema integrato dei servizi educativi per l'infanzia
		21_OBSTR_12_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	
LINEA PROGRAMMATICA 3	Strade (Viabilità e infrastrutture di comunità)	21_OBSTR_10_05_01	La sicurezza nella mobilità delle infrastrutture viarie			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_10_04_01	Sostegno del trasporto pubblico locale e del trasporto privato			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_09_02_01	Interventi della Polizia Provinciale per il presidio e la sicurezza del territorio			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			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_OBOPE_10_04_01_01	Sviluppo del sistema trasportistico e semplificazione delle attività amministrative in materia di Trasporto Privato	
						21_OBOPE_09_02_01_01	Potenziamento della vigilanza e dei controlli per la sicurezza della viabilità e del territorio agro-silvo-pastorale	
						21_OBOPE_08_01_01_01	Predisporre l'attuazione della nuova disciplina urbanistica regionale e l'elaborazione del nuovo PTAV	
						21_OBOPE_08_01_01_02	Supporto alla formazione dei PUG comunali e promozione di forme di collaborazione nell'elaborazione e gestione di strumenti urbanistici intercomunali	
						21_OBOPE_08_01_01_03	Elaborazione della Variante Generale al Piano Infraregionale delle Attività Estrattive P.I.A.E.	

2.1.1) Linee programmatiche di mandato 2021-2025

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



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

2.1.2) Obiettivi strategici

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

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

				<p>nell'esercizio 2000 era stato pari a circa 380 mila euro. L'unica leva a disposizione dell'Ente potrebbe essere la reintroduzione del suddetto canone sui passi carrai.</p> <p>Nel contesto attuale l'obiettivo prioritario risulta essere quello di assicurare gli equilibri di bilancio con un monitoraggio attento e costante della gestione, perseguendo un utilizzo ottimale delle risorse disponibili, nel quadro di una attività finanziaria e contabile coerente con le finalità di trasparenza e chiarezza dei dati di bilancio, sia per gli utenti interni all'Ente sia per gli utenti esterni e i singoli cittadini.</p> <p>A tale proposito occorre sfruttare tutti i possibili margini di ulteriore risparmio per quanto riguarda le spese di funzionamento e in particolare per l'approvvigionamento di beni e servizi e le utenze, anche in considerazione del consistente incremento del costo di energia elettrica e gas naturale.</p> <p>Ulteriori margini di manovra per reperire risorse per investimenti possono riguardare l'analisi di lavori pubblici già conclusi finanziati o cofinanziati con mutui, al fine di rilevare eventuali economie e decidere il "diverso utilizzo" delle stesse o, in alternativa, la riduzione del debito residuo.</p> <p>Occorre altresì attuare azioni per migliorare i processi e gli standard, in particolare per quanto riguarda i tempi di pagamento per perseguire una riduzione degli stessi.</p> <p>Particolare attenzione riveste anche l'attività di gestione delle partecipazioni societarie, avendo riguardo alla razionalizzazione delle stesse e all'analisi dei relativi documenti di bilancio anche in rapporto con le attività di programmazione e controllo dell'Ente.</p>								
1 - SINERGIA E COOPERAZIONE TRA ENTI (Progettare la nuova provincia)	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		MISSIONE 2: Rivoluzione verde e transizione ecologica M2C3: Efficienza energetica e riqualificazione degli edifici	<p>Il patrimonio immobiliare della Provincia è costituito principalmente da sedi di uffici, edifici scolastici e da altri edifici di proprietà, alcuni dei quali utilizzati per fini istituzionali (patrimonio indisponibile) altri (patrimonio disponibile) non utilizzati, oppure dati in locazione o in concessione, nonché dal consistente demanio stradale, costituito da circa 1012 km di rete viaria, di cui fanno parte case cantoniere e magazzini per il deposito di attrezzature.</p> <p>La tabella che segue riporta una sintesi dei principali immobili della Provincia, distinti per tipologia.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>TIPOLOGIA IMMOBILE</th> <th>CONSISTENZA</th> <th>DESTINAZIONE</th> <th>NOTE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>EDIFICI SCOLASTICI (di proprietà)</td> <td>14 edifici</td> <td>Utilizzati a fini istituzionali scolastici N. 1 edificio (ex ITF Saffi) inagibile</td> <td>Sono abinate le palestre ad uso scolastico ed in concessione a società sportive. Sono presenti alloggi per i custodi</td> </tr> </tbody> </table>	TIPOLOGIA IMMOBILE	CONSISTENZA	DESTINAZIONE	NOTE	EDIFICI SCOLASTICI (di proprietà)	14 edifici	Utilizzati a fini istituzionali scolastici N. 1 edificio (ex ITF Saffi) inagibile	Sono abinate le palestre ad uso scolastico ed in concessione a società sportive. Sono presenti alloggi per i custodi
TIPOLOGIA IMMOBILE	CONSISTENZA	DESTINAZIONE	NOTE									
EDIFICI SCOLASTICI (di proprietà)	14 edifici	Utilizzati a fini istituzionali scolastici N. 1 edificio (ex ITF Saffi) inagibile	Sono abinate le palestre ad uso scolastico ed in concessione a società sportive. Sono presenti alloggi per i custodi									



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

Il Piano delle alienazioni e delle valorizzazioni immobiliari 2023/2025 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 sull'edilizia scolastica.

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

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

Occorre pertanto proseguire **l'approfondimento dell'esame** di dettaglio del patrimonio

				<p>provinciale in vista dell'analisi delle opportunità e dell'individuazione della migliore forma di valorizzazione del singolo bene, che risulta possibile alla luce delle dinamiche di mercato.</p> <p>Nell'ambito del patrimonio immobiliare provinciale dovranno essere individuati gli immobili dotati di potenzialità e interesse al fine di attrarre la partecipazione del capitale privato favorendo forme di partenariato per l'esecuzione di interventi di rifunzionalizzazione e riqualificazione, che vanno dalla ristrutturazione alla più semplice manutenzione straordinaria associata alla gestione dell'immobile, garantendo l'apprezzamento o il mantenimento del valore dell'immobile.</p> <p>Al fine di un presidio più adeguato occorre attivare modalità organizzative che assicurino una gestione complessiva, coordinata e unitaria dei fabbricati, a prescindere dalla loro destinazione.</p> <p>Per quanto riguarda i restanti immobili inseriti nel Piano delle alienazioni si prevedono azioni mirate ad aumentare l'appetibilità nel mercato immobiliare ed aumentare la diffusione e pubblicizzazione dei bandi.</p>
<p>2 - SCUOLE (Sistema scolastico adeguato che guarda al futuro)</p>	<p>21_MISSIO_01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione</p> <p>21_PROGR_01_05 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali</p> <p>21_OBSTR_01_05_02 - Fruibilità, funzionalità ed adeguatezza degli edifici scolastici</p>	 	<p>MISSIONE 2: <i>Rivoluzione verde e transizione ecologica</i></p> <p>M2C3: <i>Efficienza energetica e riqualificazione degli edifici</i></p>	<p>Questo obiettivo rappresenta un asse strategico fondamentale per la Provincia, costituendo uno dei suoi più importanti ambiti funzionali a seguito del ridimensionamento subito successivamente alla "legge Delrio".</p> <p>Alla Provincia di Forlì-Cesena è demandata la responsabilità del mantenimento in efficienza degli edifici scolastici ospitanti gli istituti di istruzione secondaria di secondo grado, i cui ambienti risultano di importanza cruciale non solo per la fruibilità della didattica, ma altresì per lo sviluppo delle qualità umane che il sistema di istruzione intende trasmettere agli studenti.</p> <p>L'obiettivo della Provincia, negli ultimi anni, è sempre stato quello di mantenere in efficienza il patrimonio edilizio con le esigue risorse a disposizione, risorse che, a livello di investimento, nell'anno 2021 sono state incrementate dai fondi provenienti dal PNRR: circa 12.825.000 euro destinati ad interventi di riqualificazione, adeguamenti sismici e quant'altro necessario per aumentare il livello di affidabilità ed efficienza dei fabbricati.</p> <p>Per quanto attiene i criteri posti alla base delle tipologie di interventi messe in atto si rilevano:</p> <p>a) <u>Gestione dell'affollamento degli edifici scolastici</u>: alcuni istituti scolastici hanno registrato negli ultimi anni un aumento esponenziale delle iscrizioni, e la questione della carenza di adeguati spazi disponibili è diventata ancora più incombente se si pensa alle misure rese necessarie per il contenimento dell'epidemia da Covid-19 che ha richiesto alla Provincia di reperire e/o mettere in sicurezza spazi aggiuntivi da dedicare alla didattica.</p>



				<p>Questa situazione di affollamento, fa emergere la necessità di programmare adeguatamente gli interventi per la realizzazione e/o il recupero degli edifici scolastici, anche in ambito dei finanziamenti disponibili, tra i quali spiccano quelli relativi - come detto- all'attuazione del PNRR, al fine di rendere gli edifici scolastici più accoglienti, più funzionali, più inclusivi, più efficienti dal punto di vista energetico e più sicuri.</p> <p>Gli obiettivi relativi a questo punto riguardano pertanto l'ampliamento di edifici scolastici esistenti ed il recupero di spazi inagibili da restituire alla didattica.</p> <p>b) <u>Recupero di edifici contenenti amianto</u>: nel corso dell'anno 2021, sono stati affidati i lavori di adeguamento sismico dell'edificio ad uso scolastico denominato "Ex 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.</p> <p>Al termine di questi lavori tutti gli edifici di competenza della Provincia di Forlì-Cesena risulteranno bonificati dall'amianto.</p> <p>c) <u>Prevenzione incendi</u>: a seguito di lavori di adeguamento svolti nel 2021, sono in corso le procedure di certificazione prevenzione incendi degli edifici ospitanti l'istituto scolastico ITIS Marconi di Forlì e l'Istituto Comandini di Cesena.</p> <p>d) <u>Manutenzione ordinaria degli edifici</u>: come per gli anni precedenti, la Provincia disporrà una parte delle risorse disponibili per l'effettuazione di manutenzione ordinaria, che possono riguardare lavorazioni sugli impianti, sulle parti edili, sui serramenti ... da eseguirsi negli edifici scolastici al fine di mantenerli in efficienza. A tal fine, la Provincia coordinerà gli operatori individuati ai sensi di legge, per risolvere tempestivamente qualsiasi problematica dovuta all'usura, all'azione degli agenti atmosferici, intasamento degli scarichi fognari, ecc..</p> <p>e) <u>Manutenzione straordinaria degli edifici</u>: una parte delle risorse a bilancio sarà destinata esclusivamente all'esecuzione di lavori di manutenzione straordinaria, fondamentali per mantenere fruibili gli edifici di competenza della Provincia che possono includere: lavori di modifica degli spazi, lavori di ammodernamento degli impianti, che, in considerazione della vetustà e della loro condizione necessiterebbero una completa riqualificazione; lavori di rifacimento coperture, ecc...</p>
--	--	--	--	--

				<p>Tali interventi necessitano di un'accurata programmazione, sia negli strumenti e nelle procedure da utilizzare per l'affidamento dei lavori, ma anche per l'aggiornamento dei dati e delle planimetrie degli edifici, andando a coinvolgere a pieno tutti gli ambiti dell'ufficio fabbricati e sicurezza aziendale, sia quello puramente tecnico sia quello amministrativo.</p> <p>f) <u>Adeguamento o miglioramento sismico degli edifici</u>: la Provincia ha eseguito, sulla maggior parte degli edifici, i controlli di vulnerabilità sismica. A seguito di tali controlli, alcuni edifici o porzioni di essi sono stati dichiarati inagibili e sottratti alla didattica. L'obiettivo dell'ente è recuperare, grazie anche ai fondi a disposizione in particolare quelli del PNRR, tali spazi: alcuni appalti sono stati aggiudicati, per altri sono in corso procedure di affidamento.</p> <p>g) <u>Gestione calore e raffrescamento degli edifici</u>: l'obiettivo specifico è garantire le condizioni migliori di riscaldamento degli edifici durante la stagione termica e mantenere in efficienza gli impianti di riscaldamento. La Provincia ha anche la titolarità delle utenze degli edifici di sua competenza e provvede al pagamento delle utenze. A causa dell'aumento delle temperature durante la stagione estiva, negli ultimi anni l'Ente ha iniziato a dotare i fabbricati di impianti di raffrescamento, perseguendo comunque l'obiettivo dell'efficientamento energetico e della riduzione dell'impatto ambientale degli edifici. La crisi energetica ha comportato una recente revisione delle procedure di accensione e riscaldamento.</p>
<p>1 - SINERGIA E COOPERAZIONE TRA ENTI (Progettare la nuova provincia)</p>	<p>21_MISSIO_01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione</p> <p>21_PROGR_01_11 - Altri servizi generali</p> <p>21_OBSTR_01_11_01 - Promuovere la legalità e la trasparenza</p>			<p>In relazione al tema della legalità in senso lato si intende presidiare il rispetto dei principi di legalità, correttezza, trasparenza e buona amministrazione, nonché dell'integrità consolidando, anche attraverso specifiche attività di sensibilizzazione, i comportamenti e le azioni volti a promuovere contesti di contrasto a possibili fenomeni distorsivi del corretto agire amministrativo. In questo ambito si ritiene utile promuovere una rete territoriale tra Enti pubblici al fine di condividere conoscenze e buone prassi.</p>

1 - SINERGIA E COOPERAZIONE TRA ENTI (Progettare la nuova provincia)	21_MISSIO_01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione 21_PROGR_01_01 - Organi istituzionali 21_OBSTR_01_01_01 - Promuovere le pari opportunità di genere			<p>La Legge Delrio annovera tra le funzioni fondamentali delle province il “controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.”</p> <p>Occorre promuovere azioni a contrasto delle discriminazioni e una conoscenza più capillare della legislazione in materia di parità. Ci si pone come obiettivi la prevenzione del fenomeno della violenza nei confronti delle donne ed il riconoscimento delle pari opportunità di genere nel mondo dell'istruzione e del lavoro. La Provincia può svolgere, anche in collaborazione con la Consigliera di Parità, un ruolo attivo anche nella promozione del benessere e della sicurezza nei luoghi di lavoro.</p>
3 - STRADE (Viabilità e infrastrutture di comunità)	21_MISSIO_10 - Trasporti e diritto alla mobilità 21_PROGR_10_05 - Viabilità e infrastrutture stradali 21_OBSTR_10_05_01 - La sicurezza nella mobilità delle infrastrutture viarie			<p>La gestione della rete provinciale che si estende per circa 1.012 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”.</p> <p>La declinazione di tale principio contenuta nello stesso Codice esprime in modo chiaro la missione della Provincia in qualità di ente gestore della rete stradale di competenza evidenziando, in aggiunta alla sicurezza, anche la fluidità della circolazione.</p> <p>Occorre pertanto perseguire questo obiettivo strategico che permette di assicurare al territorio condizioni fondamentali per l'esercizio ed il potenziamento di tutte le funzioni tipiche di una comunità evoluta.</p> <p>Il tema della sicurezza in ambito stradale, noto in letteratura come risultante delle tre componenti uomo-mezzo-infrastruttura, necessita di un approccio integrato. Tale approccio non si può esplicitare unicamente attraverso la risposta a sollecitazioni esterne connesse alla percezione dell'utenza, ma deve trovare fondamento sulla base di valutazioni prevalentemente legate all'analisi del rischio. E' infatti evidente che la percezione diffusa rispetto ad un basso livello di servizio dell'infrastruttura stradale in conseguenza a carenze spesso riscontrabili sul piano viabile, sovente amplificate dai vari canali comunicativi come deficit di sicurezza, non sempre corrispondono ai livelli di rischio rilevanti e prioritari. Il ruolo della Provincia nella gestione del patrimonio stradale deve quindi recuperare prioritariamente una strutturata e trasparente capacità di analisi dei fabbisogni ed una loro conseguente classificazione per priorità in ordine alla minimizzazione del livello di rischio. Tale obiettivo deve coniugarsi anche con la necessaria capacità di comunicazione ed informazione al territorio in merito alla programmazione degli interventi, definendo pertanto orizzonti temporali più definiti per la soluzione delle criticità, in relazione alla disponibilità di risorse.</p> <p><u>Analisi della rete stradale di competenza provinciale</u></p> <p>La rete stradale della Provincia di Forlì-Cesena si sviluppa per una lunghezza complessiva di circa km 1.012, il 20% della quale in pianura e l'80% su terreno collinoso o montano.</p>



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”;

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

Lo stato di manutenzione delle strade provinciali

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

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

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

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

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

Anni	Spese di investimento					Spese correnti		Spesa complessiva
	Provincia	Risorse regionali	Risorse statali	Totale	Euro/km	Totale	Euro/km	
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 dal 2014, con un minimo di 1'336 Euro, 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



				<p>garantire un minimo di servizi.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>L'incremento contestuale delle risorse economiche destinate alla manutenzione stradale, permette infatti il ricorso sempre maggiore a imprese esterne all'amministrazione per lo svolgimento dei necessari servizi sulla rete stradale, dei pronti interventi in reperibilità e della manutenzione avviando anche appalti misti del tipo "Global Service", a fronte di una riqualificazione del personale verso compiti di sorveglianza dello stato manutentivo della rete stradale ed il controllo delle attività esternalizzate.</p> <p><u>Fabbisogni ottimali</u></p> <p>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.</p> <p>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 30 % rispetto al 2021.</p> <p>A tali fabbisogni si associa il necessario recupero delle situazioni di deterioramento createsi negli anni di minore disponibilità, in gran parte causate da dissesto idrogeologico e frane oltre che da mancati tempestivi interventi di manutenzione.</p> <p>Per gli anni a venire ferma restando l'attuale situazione economica si conferma una sufficiente disponibilità di risorse per quanto riguarda le spese di investimento ma per contro una situazione di criticità per le disponibilità relative alle spese correnti che restano caratterizzate da incertezza.</p> <p><u>Strategie di programmazione</u></p> <p>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,</p>
--	--	--	--	--



				<p>Cesena, nonché dei comuni del “Rubicone”; raccoglie inoltre le strade di fondovalle che scendono dalla catena appenninica.</p> <p>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.</p> <p>E’ stato sottoscritto un protocollo d’intesa tra gli Enti interessati al fine di avviare concretamente, già dal 2023, la progettazione di fattibilità tecnico economica della nuova infrastruttura e disporre del livello di progettazione necessario a captare eventuali finanziamenti.</p> <p>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 del nuovo asse viario in grado di collegare direttamente il casello A14 “Valle del Rubicone” con la via Emilia, ottenendo una sostanziale redistribuzione del traffico veicolare che oggi lambisce i centri abitati di Gatteo e Savignano sul Rubicone.</p> <p>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.</p> <p>La disponibilità di finanziamenti del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, consente di avviare una nuova fase di programmazione degli interventi di riqualificazione della rete viaria, pianificando interventi manutentivi finalizzati all’adeguamento normativo di ponti e viadotti, nonché al rifacimento delle pavimentazioni stradali e delle opere d’arte maggiormente deteriorate.</p> <p>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 riguardanti il piano viabile e le opere d’arte tra la rete viabile del cesenate e del forlivese.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>In particolare possono essere riassunte le seguenti linee di intervento:</p> <ul style="list-style-type: none">- aggiornamento costante della modellazione del sistema di viabilità provinciale, volto
--	--	--	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> - 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.
<p>3 - STRADE (Viabilità e infrastrutture di comunità)</p>	<p>21_MISSIO_10 - Trasporti e diritto alla mobilità</p> <p>21_PROGR_10_04 - Altre modalità di trasporto</p> <p>21_OBSTR_10_04_01 - Sostegno del trasporto pubblico locale e del trasporto privato</p>			<p>La Legge 56/2014 “<i>Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni</i>” all’art. 1 c. 85 attribuisce alle province, quali enti con funzioni di area vasta, le funzioni fondamentali relative a pianificazione dei servizi di trasporto pubblico in ambito provinciale, e autorizzazione e controlli in materia di trasporto privato in coerenza con la programmazione regionale.</p> <p>La Provincia in un’ottica di area vasta, congiuntamente alle province di Ravenna e Rimini, ha affidato all’Agenzia Mobilità Romagnola SRL Consortile (AMR) le funzioni di Agenzia per la mobilità per la gestione del Trasporto Pubblico Locale.</p> <p>La materia del trasporto privato è stata mantenuta in capo alle province quale funzione fondamentale secondo la L. 56/2014.</p> <p>La Provincia di Forlì-Cesena contribuisce al sostentamento dei costi del trasporto pubblico locale con un contributo consortile annuo, che nel 2022 è di 733.812,52 euro.</p> <p>La funzione fondamentale in tale ambito è costituita dalla pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, con programmazione e coordinamento degli interventi volti a sviluppare la mobilità.</p> <p>La Provincia di Forlì-Cesena, nell’ambito del trasporto privato che prevede la gestione e il rilascio delle autorizzazioni di autoscuole, consorzi di istruzione automobilistica, scuole nautiche, studi di consulenza automobilistica e officine di revisione, rilascia licenze di trasporto in conto proprio alle attività d’impresa, assicurandone la legittimità delle successive modifiche, con particolare attenzione alla qualificazione professionale del settore e alla sicurezza stradale..</p> <p>Alle Province spetta anche lo svolgimento degli esami per l’acquisizione delle idoneità professionali in materia di trasporti, al fine di favorire lo sviluppo delle imprese sul territorio. La valenza strategica di tale abilitazione è di tutta evidenza costituendo essa un rilevante volano per l’attività economica.</p> <p>Considerata la rilevanza della realtà economica locale interessata da queste funzioni, la Provincia si impegna a proseguire la sua azione di sostegno al sistema di movimentazione delle merci e delle persone nell’ambito provinciale.</p> <p>In particolare si individuano alcune linee di intervento:</p>

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



di gestione unificata e coordinata, attraverso criteri di sostenibilità sui quali ogni comune esprimerà la propria autonomia politica delle scelte, articolandole in base a elementi condivisi sotto il profilo ecosistemico con un linguaggio comune nel sistema territoriale; il modello di governance si dovrà basare su tre livelli di competenza:

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

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

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

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

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

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

				<p>gestione di risorse sempre più insufficienti a garantire i fabbisogni. E' 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.</p>
3 - STRADE (Viabilità e infrastrutture di comunità)	21_MISSIO_09 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente 21_PROGR_09_02 - Tutela, valorizzazione e recupero ambientale 21_OBSTR_09_02_01 - Interventi della Polizia Provinciale per il presidio e la sicurezza del territorio	 		<p>Diversi sono gli ambiti di intervento dell'Ente, attraverso il Corpo di Polizia Provinciale, che occorre rafforzare con nuove unità a seguito della riduzione di organico che si è registrata negli ultimi anni.</p> <p>Oltre ad assicurare la prevenzione e il controllo della violazione delle norme del Codice della Strada, la Polizia Provinciale effettua attività di vigilanza e presidio della sicurezza della viabilità coadiuvando il personale addetto alle manutenzioni, in caso di eventi quali frane, smottamenti o altri pericoli che interessino il piano viabile, causati ad esempio da condizioni meteorologiche avverse.</p> <p>Per quanto riguarda l'ambito ittico-venatorio ed ambientale la Polizia Provinciale effettua controlli su tutto il territorio agro-silvo-pastorale.</p> <p>Una delle criticità su cui intervenire con una intensificazione dell'attività di controllo riguarda lo smaltimento illecito di rifiuti, ovvero il loro abbandono nelle campagne, solitamente nei pressi della banchina stradale, essendo costituiti principalmente da rifiuti ingombranti o provenienti da attività di costruzione/demolizione, nonché da veicoli in stato di abbandono. Particolare attenzione nell'attività di controllo meritano anche la ricerca e la raccolta dei prodotti del sottobosco nonché, in ambito faunistico, la prevenzione del bracconaggio ittico e venatorio, ovvero l'esercizio illecito della pesca, della caccia e delle attività correlate, con specifico riguardo al commercio abusivo di fauna selvatica.</p> <p>A seguito del riordino istituzionale, la Regione, con la L.R. n. 13/2015, ha delegato alla Polizia Provinciale l'attuazione dei piani di controllo della fauna selvatica, che consistono nell'abbattimento di varie specie di fauna selvatica, rappresentate nella nostra Provincia da cinghiale, volpe, corvidi, piccione di città, storno, nutria e gabbiano, in via principale per mezzo di armi da fuoco, da parte di agricoltori e coadiutori abilitati o direttamente da parte degli agenti di Polizia.</p>



				<p>La Polizia provinciale in tale ambito deve organizzare e coordinare piani di contenimento della fauna selvatica appartenente alle specie sopra menzionate, sia intervenendo su segnalazioni specifiche di danni alle produzioni agricole o di presenza di animali in vicinanza di strade/abitazioni (con pericolo per la sicurezza stradale o per l'incolumità delle persone), sia coordinando, in determinate zone, azioni di controllo periodiche e costanti.</p> <p>Per le funzioni sopra indicate la Provincia si propone di:</p> <ul style="list-style-type: none">- potenziare la vigilanza ed il presidio della sicurezza della viabilità;- intensificare i controlli sul territorio agro-silvo-pastorale per contrastare lo smaltimento illecito di rifiuti, nonché l'abbandono di veicoli in zone rurali;- incrementare le operazioni e le indagini mirate alla prevenzione del bracconaggio ittico e venatorio;- coordinare in modo efficace e mirato gli interventi di controllo numerico della fauna selvatica, coerentemente con gli obiettivi del nuovo piano faunistico venatorio regionale, in particolare verso la specie cinghiale.
--	--	--	--	---

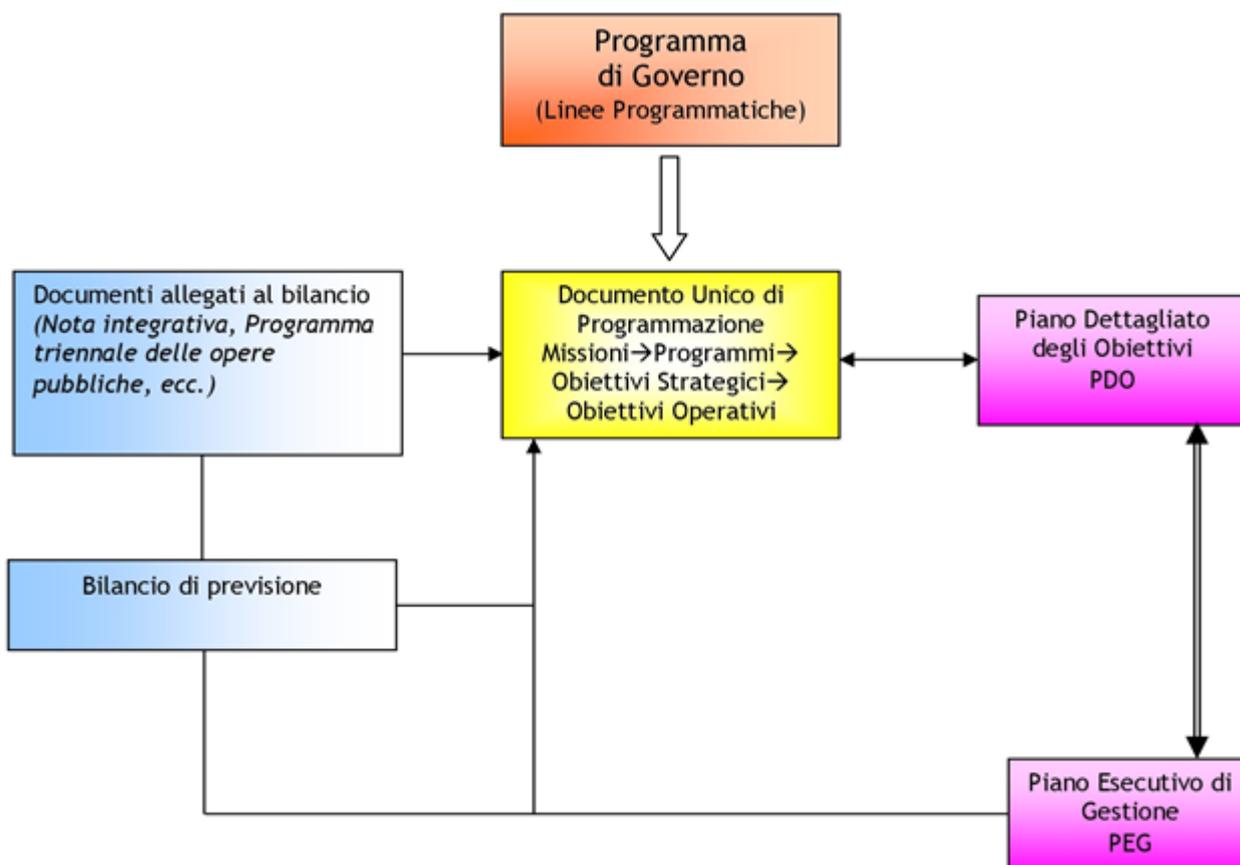
2.2) Performance

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

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

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

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





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

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

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

2.2.1 Piano dettagliato degli obiettivi (PDO)

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

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

Codice	Descrizione obiettivo	Peso
PS0129 – SERVIZIO ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO <i>Dirigente: MAURO MAREDI</i>		
021901	Progetto “No DiScOrSi! - No DIspersione Scolastica Orientamento Si!” nell'ambito dell'iniziativa “Azione ProvincEgiovani 2021”	8
112901	P.I.A.O. - Sottosezione “Prevenzione Corruzione” Attuazione delle misure anticorruzione e degli obblighi di trasparenza del Servizio Istruzione e Diritto allo studio - Anno 2023	7

PS0150 – SERVIZIO AFFARI GENERALI-ISTITUZIONALI E RISORSE UMANE <i>Dirigente: MANUELA LUCIA MEI</i>		
019701	Attuazione del protocollo operativo per la promozione di strategie condivise finalizzate alla prevenzione e al contrasto del fenomeno della violenza nei confronti delle donne	8
021301	Attivazione Ufficio unico della Romagna per la gestione dei procedimenti disciplinari e contenzioso del lavoro	9
021302	Il Lavoro agile come modalità strutturata di lavoro al fine di rendere l'organizzazione più flessibile ed efficace e conciliare la vita lavorativa e privata dei dipendenti	7
021303	Riorganizzazione dell'Ufficio Associato Assunzioni, Trattamento Giuridico e Relazioni Sindacali	7
021304	Completamento della transizione al software JPERS Gestione presenze/assenze e ottimizzazione di processi già esistenti	4
021305	IL CCNL come strumento di rimodulazione di procedimenti amministrativi e strumenti contrattuali giuridici e sindacali in essere	8
021401	IL CCNL come strumento di rimodulazione di strumenti contrattuali economici	8
021402	Gestione delle pratiche inerenti la posizione assicurativa dei dipendenti provinciali, dei dipendenti degli enti aderenti alla gestione previdenziale, nonché dei dipendenti che a qualsiasi titolo hanno prestato servizio presso gli enti suddetti	4
021501	Gestione delle sale provinciali e degli impianti di audio e video	5
115001	P.I.A.O. - Sottosezione “Prevenzione Corruzione” Attuazione delle misure anticorruzione e degli obblighi di trasparenza del Servizio Affari Generali-Istituzionali e Risorse Umane - Anno 2023	7



PS0152 – UFFICIO UNICO DI AVVOCATURA <i>Segretario Generale: MANUELA LUCIA MEI</i>		
033001	Creazione schede esplicative relative ai contenziosi con indicazione degli adempimenti a carico dei Servizi/Uffici	5
033002	P.I.A.O. - Sottosezione “Prevenzione Corruzione” Attuazione delle misure anticorruzione e degli obblighi di trasparenza dell’Ufficio Unico di Avvocatura - Anno 2023	7

PS0154 – SERVIZIO FINANZIARIO, INFORMATICA, CONTRATTI E APPALTI <i>Dirigente: MAURO MAREDI</i>		
000701	Rispetto tempi di pagamento e monitoraggio fatture in Area RGS	7
001801*	Appalto integrato di progettazione definitiva, esecutiva e realizzazione dei lavori di miglioramento sismico delle palestre del Centro Studi “S. Allende” di Forlì - Affidamento di contratto pubblico PNRR finanziato con le risorse dell’Unione Europea Next Generation EU - Missione 4 - Componente 1- Investimento 3.3	9
001802*	Appalto integrato di progettazione esecutiva e realizzazione dei lavori di realizzazione di una nuova rotatoria all’intersezione tra SS 9 “Via Emilia”, SP 5 “Santa Croce” e SP 65 “Cesena Bertinoro” sulla SS9 “Via Emilia” al Km. 36 + 400	9
013301	Implementazione procedura per gestione cassa vincolata nel nuovo software di contabilità J-Serfin	4
013801	Analisi e gestione finanziamenti nel nuovo software di contabilità J-SERFIN	6
030201	Nuovi collegamenti in Fibra	6
030202	Accesso ai servizi provinciali tramite SPID	5
037501	Registrazione degli ingressi e delle uscite dei dipendenti tramite smartphone con geolocalizzazione	5
115401	P.I.A.O. - Sottosezione “Prevenzione Corruzione” Attuazione delle misure anticorruzione e degli obblighi di trasparenza del Servizio Finanziario, Informatica, Contratti e appalti - Anno 2023	7

* di particolare rilevanza per la valutazione del Dirigente

PS0156 – SERVIZIO TECNICO INFRASTRUTTURE VIARIE, GESTIONE STRADE, PATRIMONIO, MOBILITÀ E TRASPORTI <i>Dirigente: FABRIZIO DI BLASIO</i>		
023001	Nuovo applicativo monitoraggio opere pubbliche	6
023101	Persistenza e verifica requisiti soggettivi per il personale puramente esecutivo delle Agenzie di Pratiche Automobilistiche	5
025901	Dismissione mezzi provinciali	4
026001	Revisione della delimitazione dei centri abitati interferenti con le strade provinciali: accertamento della corretta delimitazione e riparto della competenza gestionale	7
026002	Potenziamento del sistema di sorveglianza stradale	6
026003	Potenziamento del sistema di monitoraggio dei ponti e valutazione del rischio	8



026201	Nuovo applicativo per la gestione delle pratiche di autorizzazione della suite Sicraweb J-AUT	4
028301*	Collegamento veloce Forlì Cesena: azioni di coordinamento tra gli Enti interessati e sviluppo della progettazione di fattibilità tecnico economica dell'intervento	9
115601	P.I.A.O. - Sottosezione "Prevenzione Corruzione" Attuazione delle misure anticorruzione e degli obblighi di trasparenza del Servizio Infrastrutture viarie, Gestione strade, Patrimonio, Mobilità e Trasporti - Anno 2023	7
115602	Verifica coerenza ed idoneità segnaletica verticale	7
115603	Censimento alberature con approfondimenti fitostatici	7
115604	Miglioramento monitoraggio servizio neve	7
115605*	Attuazione del Programma triennale delle opere pubbliche (elenco annuale 2023) - Infrastrutture viarie	10

* di particolare rilevanza per la valutazione del Dirigente

PS0157 – SERVIZIO EDILIZIA E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE

Dirigente: ALESSANDRO COSTA

013001	Formazione della variante generale del P.I.A.E. ai sensi della L.R. 17/91 e ss.mm.ii. con le procedure di cui agli artt. da 43 a 47 della L.R. 24/2017 e ss.mm.ii.	8
027001	Elaborazione Attestazioni di Prestazione Energetica (A.P.E.) per tutti gli edifici scolastici provinciali	7
038401*	Formazione del piano territoriale di area vasta (PTAV) in attuazione della L.R. 24/2017 e ss.mm.ii. "Disciplina regionale sulla tutela e l'uso del territorio"	9
115701	P.I.A.O. - Sottosezione "Prevenzione Corruzione" Attuazione delle misure anticorruzione e degli obblighi di trasparenza del Servizio Edilizia e Pianificazione Territoriale - Anno 2023	7
115702*	Attuazione del Programma triennale opere pubbliche (elenco annuale 2023) - Edilizia scolastica	10

* di particolare rilevanza per la valutazione del Dirigente

PS0840 – CORPO UNICO DI POLIZIA PROVINCIALE

Dirigente: MAURO MAREDI

083001	Intensificazione dell'efficacia degli interventi di controllo sulla popolazione di cinghiale e verifiche sulla filiera di commercializzazione della carne di cinghiale	6
083002	Intensificazione dei controlli sulla legittima detenzione di richiami vivi da parte di allevatori, cacciatori e privati e controllo della filiera di commercializzazione della carne	6
083003	Intensificazione dell'attività di controllo sullo smaltimento illecito di rifiuti sul territorio agro-silvo-pastorale con particolare riferimento ai veicoli in stato di abbandono	6
083004	P.I.A.O. - Sottosezione "Prevenzione Corruzione" Attuazione delle misure anticorruzione e degli obblighi di trasparenza del Corpo Unico di Polizia Provinciale - Anno 2023	7



PS0700 – PROGETTI TRASVERSALI INTERSERVIZI		
Segretario Generale: MANUELA LUCIA MEI		
077301	PIAO - Aggiornamento e monitoraggio della sezione Valore pubblico relativamente alla sottosezione “Prevenzione della corruzione”	7
077302*	Processi istituzionali come strumento di trasparenza e di servizio al cittadino – Accordo tra le Province di Forlì-Cesena, Ravenna e Rimini per lo svolgimento di attività di interesse comune in ambito ICT. Progetti operativi	9
077303	Aggiornamento dei Regolamenti dell’Ente	6
078401	Trattamento dei dati personali	7
078501*	Programmazione e sviluppo di sinergie e strategie di cooperazione tra enti	9
078502	Progettazione di un Protocollo per la raccolta di dati ed informazioni utili alla creazione di una banca dati integrata tra Enti a partire dal BES della Provincia di Forlì-Cesena	7
078503	Transizione digitale - Piano della trasformazione digitale dei Servizi. Attivazione dei servizi on line	8
078504	Sito web istituzionale: creazione di nuove sezioni al servizio degli amministratori e dei cittadini	6
078505	Analisi e studio del nuovo Codice Appalti e predisposizione nuova modulistica	8

** di particolare rilevanza per la valutazione del Segretario Generale*

2.2.2) Piano per la transazione digitale

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

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

Obiettivi PDO: 078503 - 078504 - 026201 - 023001 - 021501- 021304 - 013301 - 013801 - 030201 - 030202 - 037501

Obiettivo PDO 077302	Processi istituzionali come strumento di trasparenza e di servizio al cittadino – Accordo tra le Province di Forlì-Cesena, Ravenna e Rimini per lo svolgimento di attività di interesse comune in ambito ICT. Progetti operativi
-----------------------------	--

Il Piano di Trasformazione Digitale (PTD) della Provincia di Forlì-Cesena pone al centro l'innovazione, l'ottimizzazione, la semplificazione dei processi e la digitalizzazione progressiva dei servizi rivolti all'utenza interna, ad altre P.A., ad Organizzazioni, ai cittadini e alle imprese al fine di rispondere alle indicazioni normative e di migliorare la qualità dei servizi offerti.

Il Piano della trasformazione digitale provinciale costituisce uno strumento di programmazione che si raccorda strettamente con le linee di mandato del Presidente della Provincia declinati operativamente attraverso il DUP ed il PEG/PDO. Nel Piano provinciale, oltre ad un inquadramento generale delle norme attualmente esistenti, sono descritti il contesto operativo attuale, gli strumenti abilitanti la trasformazione digitale, il cronoprogramma e le risorse finanziarie destinate alla realizzazione delle attività in esso previste con l'obiettivo di costituire un "catalogo dei servizi" che nel tempo verranno resi disponibili on line secondo quanto previsto dalla legge 120/2020 e dal CAD.

2.2.2.1) Ambiti di intervento

Il Piano di Trasformazione Digitale (PTD) prende in considerazione principalmente 6 aree di intervento, le prime 3 mirano al miglioramento dei servizi interni e 3 hanno l'obiettivo di valorizzare e digitalizzare i servizi verso le altre P.A./altre Organizzazioni, i cittadini e le imprese.

2.2.2.1.a) Aree di intervento nell'ambito dei Servizi interni

In questo ambito si intende:

- Aggiornare le competenze attraverso la promozione di percorsi formativi e di aggiornamento delle competenze finalizzate alla diffusione di una nuova cultura digitale;
- Adottare un Modello organizzativo a rete di "innovatori digitali" rafforzando un modello organizzativo orientato al cambiamento, al lavoro di gruppo e in rete, al risultato e alla qualità, nonché alla semplificazione e, laddove possibile, alla reingegnerizzazione dei processi nel rispetto delle normative vigenti;
- Potenziare Infrastrutture, Cloud e Sicurezza promuovendo politiche, tecnologie e controlli finalizzati alla protezione di dati, applicazioni e infrastrutture.

2.2.2.1.b) Aree di intervento nell'ambito di sviluppo dei Servizi nei confronti delle altre P.A./Organizzazioni, dei cittadini e delle imprese:

In questo ambito si intende:

- Migliorare la comunicazione e la cooperazione con il cittadino/utente: si intende promuovere, anche attraverso un'adeguata campagna di comunicazione, la digitalizzazione dei procedimenti amministrativi più utilizzati dagli utenti, nonché la semplificazione dell'accesso

- ai servizi on line mediante l'uso delle credenziali SPID, CIE o CNS;
- b) Promuovere la partecipazione a tavoli di lavoro specialistici interprovinciali e regionali su tematiche digitali a supporto del cambiamento tecnologico;
- c) Ampliare la collaborazione con le altre Amministrazioni creando Data Hub attraverso la valorizzazione dei dati e la loro condivisione con le altre Pubbliche Amministrazioni.

Attualmente l'ufficio informatica si avvale di alcune figure interne all'ente per sviluppare obiettivi.

- Un accordo tra le 3 Province romagnole

Per raggiungere questi obiettivi la Provincia di Forlì-Cesena ha approvato un Accordo per lo svolgimento di attività di interesse comune in ambito ICT con la Provincia di Rimini e quella di Ravenna (Decreto presidente prot. gen. n. 82 del 14/6/2021). L'Accordo tra le tre Province di carattere cooperativo consente di unire le risorse, valorizzare le professionalità interne a ciascun ente, condividere esperienze, buone pratiche e fabbisogni assicurando al territorio romagnolo l'erogazione di alcuni servizi.

- La partecipazione a tavoli di lavoro specialistici

La Provincia di Forlì-Cesena ha intenzione di aderire alla convenzione per l'adesione alla Community Network della Regione Emilia Romagna (di seguito CNER) al fine di attuare e gestire in modo condiviso, coordinato ed integrato con le pubbliche amministrazioni emiliano-romagnole, il processo di innovazione tecnologica. Lo scopo principale della CNER prima e delle Comunità tematiche regionali, poi, consiste nel mettere in grado le pubbliche amministrazioni aderenti di condividere e collaborare nello sviluppo della società dell'informazione e nel dispiegamento dei processi di e-government.

Negli ultimi anni la Provincia di Forlì-Cesena ha aderito al progetto regionale FedERa, il sistema per la gestione delle identità digitali in Emilia-Romagna, che ha permesso a cittadini, operatori della PA, imprese e professionisti di accedere con un unico utente e un'unica password ai servizi online degli enti della Regione Emilia-Romagna. Il servizio Federa è stato poi aggiornato tecnologicamente per consentire anche l'autenticazione con SPID/CNS/CIE, tre modalità di identificazione e autenticazione riconosciute per accedere ai servizi on line attualmente già disponibili e che saranno implementati come da Piano.

La Provincia ha anche reso disponibile la piattaforma PAYER della Regione Emilia Romagna per i pagamenti on-line. Sulla piattaforma sono stati configurati nel tempo diversi servizi di pagamento ed è diventata piattaforma abilitante per l'integrazione con PagoPA.

2.2.2.2) Gli atti di programmazione e l'attivazione progressiva dei servizi provinciali on line

Per i servizi a valenza esterna e a valenza interna previsti per l'anno 2023 si rinvia al paragrafo 2.2.2.15)

2.2.2.3) Servizio in rete o on-line

Al momento la Provincia di Forlì-Cesena rende disponibili alcuni servizi all'interno del proprio sito istituzionale nella sezione "Servizi on line" all'indirizzo <http://www.provincia.fc.it/Servizi-on-line>, mentre nella sezione "Modulistica" all'indirizzo Modulistica - Provincia di Forlì-Cesena (municipiumapp.it) è già disponibile tutta la modulistica per la presentazione in modalità telematica di istanze tramite PEC. In particolare nella sezione "Modulistica" è descritto per ciascun servizio erogato come procedere per la presentazione della richiesta anche in modalità telematica tramite PEC.

Nella sezione web Rilascio di Concessioni, Autorizzazione e Nulla Osta all'indirizzo Viabilità - Rilascio di Concessioni, Autorizzazione e Nulla Osta - Provincia di Forlì-Cesena sono riportate le modalità di presentazione delle suddette richieste.

Nella sezione web Viabilità Modulo Ordinanza all'indirizzo Viabilità - Modulo Ordinanza -

Provincia di Forlì-Cesena è riportato il modulo di presentazione della richiesta.

Nella sezione web Trasporti - In conto proprio all'indirizzo Trasporti - In Conto Proprio - Provincia di Forlì-Cesena sono riportate le modalità di presentazione delle richieste.

Nella sezione web Trasporti - Centri di revisione all'indirizzo Trasporti - Centri di revisione - Provincia di Forlì-Cesena sono riportate le modalità di presentazione delle richieste.

Nella sezione web Trasporti - Autoscuole all'indirizzo Trasporti - Autoscuole - Provincia di Forlì-Cesena sono riportate le modalità di presentazione delle richieste.

Nella sezione "Servizi on line" all'indirizzo Home | elixForms sono già disponibili alcuni servizi on line:

- Segnalazioni - Rilfedeur
- Richiesta di patrocinio

2.2.2.4) Diritto a servizi on-line semplici e integrati

In base all'art.7 del CAD rubricato "Diritto a servizi on-line semplici e integrati" chiunque ha diritto di fruire dei servizi erogati in forma digitale e in modo integrato, tramite gli strumenti telematici messi a disposizione dalle pubbliche amministrazioni e il punto di accesso di cui all'articolo 64-bis, anche attraverso dispositivi mobili, il servizi on line attualmente disponibili sono fruibili da dispositivi mobili in quanto implementati con un linguaggio responsive.

Azioni previste:

I nuovi servizi rilasciati saranno integrati, quando possibile, anche nell'APP IO.

A tal fine la provincia provvederà alla riorganizzazione e all'aggiornamento dei servizi resi, sulla base di una preventiva analisi delle reali esigenze degli utenti e renderanno disponibili on-line i propri servizi nel rispetto delle disposizioni del presente Codice e degli standard e dei livelli di qualità individuati e periodicamente aggiornati dall' AgID con proprie Linee guida tenuto anche conto dell'evoluzione tecnologica.

Per ogni servizio on line erogato si procederà ad una progettazione che tenga conto delle esigenze degli utenti e delle linee guida AGID emanate, in particolare:

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

Per i servizi in rete erogati la Provincia di Forlì-Cesena consentirà agli utenti di esprimere la soddisfazione rispetto alla qualità, anche in termini di fruibilità, accessibilità e tempestività del servizio reso all'utente stesso e pubblicherà sul proprio sito i dati risultanti, ivi incluse le statistiche di utilizzo.

Nella sezione "Servizi in rete" della sezione Amministrazione Trasparente all'indirizzo dettaglio trasparenza (trasparenza-valutazione-merito.it) saranno pubblicate le statistiche di utilizzo del sito istituzionale.

Nella sezione "Servizi in rete" dell'Amministrazione Trasparente all'indirizzo dettaglio-trasparenza (trasparenza-valutazione-merito.it) in aggiunta alle statistiche di accesso al sito istituzionale, saranno rese disponibili, appena disponibili, le statistiche di utilizzo dei servizi on line attivati (es. numero istanze presentate in questa modalità).

2.2.2.5) Identità digitale (SPID)

L'art. 1 comma 1 u-quater) definisce identità digitale come la rappresentazione informatica della corrispondenza tra un utente e i suoi attributi identificativi, verificata attraverso l'insieme dei dati raccolti e registrati in forma digitale secondo le modalità fissate nel decreto attuativo dell'articolo 64. L'art.3-bis del CAD "Identità digitale e Domicilio digitale" stabilisce che chiunque ha il diritto di accedere ai servizi on-line offerti dalle pubbliche amministrazioni tramite la propria identità digitale e anche attraverso il punto di accesso telematico di cui all'articolo 64-bis. L'Art. 64 rubricato "Sistema pubblico per la gestione delle identità digitali e modalità di accesso ai servizi erogati in rete dalle pubbliche amministrazioni" al comma 2-bis stabilisce che è istituito, a cura dell'Agenzia per l'Italia digitale, il sistema pubblico per la

gestione dell'identità digitale di soggetti giuridici (SPID). Il comma 2-ter definisce il sistema SPID come un insieme aperto di soggetti pubblici e privati che, previo accreditamento da parte dell'AgiD, secondo modalità definite con il decreto di cui al comma 2-sexies, identificano gli utenti per consentire loro il compimento di attività e l'accesso ai servizi in rete .

Stato attuale: <https://www.spid.gov.it/>

Lepida S.c.p.A. l' identity provider della Provincia di Forl'-Cesena

Attualmente la Provincia di Forlì-Cesena non attiva credenziali SPID.

Azioni previste:

Una volta a regime verranno promosse attività di comunicazione per diffondere l'uso di SPID, prevedendo la possibilità di abilitare un ufficio per rilasciare credenziali SPID.

2.2.2.6) Accesso ai servizi in rete: obbligo di autenticazione tramite SPID/CIE/CNS

Il comma 2-quater dell'art. 64 del CAD fissa che l'accesso ai servizi In rete erogati dalle pubbliche amministrazioni che richiedono identificazione informatica avvenga tramite SPID, nonché tramite la carta d'identità elettronica (CIE).

Il comma 2-nonies stabilisce che l'accesso di cui al comma 2-quater può avvenire anche con la carta nazionale dei servizi (CNS).

Stato attuale: dd oggi i servizi on line erogati già utilizzano questa modalità perché utilizziamo il gateway FedERa di Lepida S.c.p.A. (non sono state previsti modalità di autenticazione diverse dal gateway di Lepida S.c.p.A.).

Azioni previste:

Tutti i nuovi servizi attivati saranno configurati utilizzando lo stesso gateway.

2.2.2.7) Accesso tramite SPID/CNS/CIE: effetti del documento di riconoscimento equipollente ad un documento di identità

L'art.64 comma 2-duodecies stabilisce che la verifica dell'identità digitale tramite le modalità fissate per l'accesso ai servizi in rete produce gli effetti del documento di riconoscimento equipollente di cui all'articolo 35 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445. L'identità digitale, verificata ai sensi del presente articolo e con livello di sicurezza almeno significativo, attesta gli attributi qualificati dell'utente, ivi compresi i dati relativi al possesso di abilitazioni o autorizzazioni richieste dalla legge ovvero stati, qualità personali e fatti contenuti in albi, elenchi o registri pubblici o comunque accertati da soggetti titolari di funzioni pubbliche, secondo le modalità stabilite da AgID con Linee guida.

Stato attuale: per le istanze presentate via PEC è richiesta copia del documento d'identità che attesta l'identità del richiedente.

Azioni previste:

Ogni servizio on line sarà configurato per gestire, tramite i dati forniti dall'identity provider, i dati in possesso (senza richiederli nuovamente al richiedente).

2.2.2.8) Valore giuridico della trasmissione

L'Art. 45 del CAD recita che i documenti trasmessi da soggetti giuridici ad una pubblica amministrazione con qualsiasi mezzo telematico o informatico, idoneo ad accertarne la provenienza, soddisfano il requisito della forma scritta e la loro trasmissione non deve essere seguita da quella del documento originale.

Le istanze tramite il servizio on line sono a tutti gli effetti da ritenersi valide e non deve essere richiesto alcun altro documento al cittadino.

2.2.2.9) Obbligo di avvio del progetto di trasformazione digitale dei servizi in servizi on line fruibili anche dall'App IO

L'art.64 bis del CAD rubricato "Accesso telematico ai servizi della Pubblica Amministrazione" prescrive che le pubbliche amministrazioni rendono fruibili i propri servizi in rete, in

conformità a quanto prescritto dal CAD e dalle Linee guida emanate da AgID senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Al fine di rendere effettivo il diritto della fruizione dei servizi on line così come prescritto all'articolo 7, comma 1 del CAD, le pubbliche amministrazioni, i fornitori di identità digitali e i prestatori dei servizi fiduciari qualificati, in sede di evoluzione, sono tenuti a progettare e sviluppare i propri sistemi e servizi in modo da garantire l'integrazione e l'interoperabilità tra i diversi sistemi e servizi.

I servizi in rete riprogettati devono essere disponibili anche su dispositivi mobili anche attraverso il punto di accesso telematico (APP IO <https://io.italia.it/>), salvo impedimenti di natura tecnologica attestati dalla società PagoPA.

La Provincia di Forlì-Cesena renderà fruibili progressivamente i suoi servizi anche in modalità digitale.

2.2.2.10) PagoPA

L'art. 5 del CAD regola la modalità di effettuazione di pagamenti con modalità informatiche nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

Il comma 1 del medesimo articolo sancisce che le pubbliche amministrazioni sono obbligate ad accettare i pagamenti spettanti a qualsiasi titolo attraverso sistemi di pagamento elettronico, tramite la piattaforma PagoPA gestita da PagoPA S.p.A. (il sito dedicato è <https://www.pagopa.gov.it/>). Il comma 2-ter dello stesso articolo stabilisce che le pubbliche amministrazioni consentono di effettuare pagamenti elettronici tramite la piattaforma PagoPA, le informazioni sui pagamenti sono messe a disposizione anche del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento Ragioneria generale dello Stato.

Anche per ottemperare a quest'obbligo non sono previste risorse; il comma 5 dispone che le attività previste per l'attivazione dei pagamenti tramite la piattaforma PagoPA siano svolte con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Stato attuale:

La Provincia di Forlì-Cesena ha aderito da tempo a PagoPA tramite la piattaforma PayER resa disponibile da Lepida S.c.p.A. (che risulta già integrata con PagoPA).

Tutte le informazioni su come effettuare pagamenti tramite PagoPA sono rinvenibili all'indirizzo: Pagamenti OnLine - Provincia di Forlì-Cesena

I servizi per cui è stata rilevata l'obbligatorietà di corresponsione di somme, sono stati configurati affinché il pagamento sia effettuato direttamente durante l'erogazione del servizio collegandosi in modo automatico al portale dei pagamenti PayER.

Attraverso PayER è possibile pagare on-line quanto dovuto alla Provincia per i seguenti servizi:

- Diritti di segreteria
- Sanzioni Amministrative per violazioni in materia ambientale
- Sanzioni Amministrative per violazioni in materia di pesca
- Sanzioni Amministrative per violazioni in materia di raccolta funghi, tartufi e prodotti del sottobosco
- Sanzioni Amministrative per violazioni in materia venatoria
- Sanzioni Codice della Strada

2.2.2.11) Conformità del Piano ai principi guida enunciati nel Piano Triennale per l'Informatica nella PA 2021-2023

Nel Piano Triennale 2021-2023 approvato con decreto del Ministro per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale del 24 febbraio 2022 sono enunciati una serie di principi guida, cui ispirarsi per l'implementazione di soluzioni.

In particolare il presente Piano si ispira ai seguenti principi, già identificati con le precedenti versioni:

- digital & mobile first per i servizi, che devono essere accessibili in via esclusiva con sistemi di identità digitale definiti dalla normativa assicurando almeno l'accesso tramite SPID;
- cloud first, consentendo alle pubbliche amministrazioni, in fase di definizione di un nuovo progetto e di sviluppo di nuovi servizi, di adottare primariamente il paradigma cloud, tenendo conto della necessità di prevenire il rischio di lock-in;
- servizi inclusivi e accessibili che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori e siano interoperabili by design in modo da poter funzionare in modalità integrata e senza interruzioni in tutto il mercato unico esponendo le opportune API;
- sicurezza e privacy by design, in modo tale che i servizi digitali siano progettati ed erogati in modo sicuro al fine di garantire la protezione dei dati personali;
- user-centric, data driven e agile, prevedendo modalità agili di miglioramento continuo, partendo dall'esperienza dell'utente e basandosi sulla continua misurazione di prestazioni e utilizzo e rendono disponibili a livello transfrontaliero i servizi pubblici digitali rilevanti secondo il principio transfrontaliero by design;
- once only, secondo cui le pubbliche amministrazioni devono evitare di chiedere ai cittadini e alle imprese informazioni già fornite;
- dati pubblici un bene comune, radicando l'idea per la quale il patrimonio informativo della pubblica amministrazione è un bene fondamentale per lo sviluppo del Paese e deve essere valorizzato e reso disponibile ai cittadini e alle imprese, in forma aperta e interoperabile;
- codice aperto, per fare in modo che le pubbliche amministrazioni prediligano l'utilizzo di software con codice aperto e, nel caso di software sviluppato per loro conto, con la disponibilità del codice sorgente;
- Interoperabile by design: i servizi digitali sono progettati per essere integrati con SPID/CIE/CNS e con il sistema documentale della Provincia di Forlì-Cesena per garantire la protocollazione automatica delle istanze presentate.

2.2.2.12) Conformità del progetto ai principi contenuti nel documento "Semplificazione per la ripresa: Agenda 2020-2023"

Il 23 novembre 2020 nella seduta della Conferenza unificata Stato Regioni è stato sancito l'accordo per l'approvazione dell'Agenda per la semplificazione 2020-2023 (di seguito Agenda), predisposta sulla base di quanto previsto dal DL Semplificazioni.

L'Agenda individua una serie di interventi prioritari, condivisi tra Governo, Regioni ed Enti Locali, definendo obiettivi, risultati attesi, responsabilità e tempi di realizzazione, anche con il coinvolgimento dei cittadini, delle imprese e delle loro associazioni.

Le attività dell'Agenda saranno realizzate in raccordo con il Piano Triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione 2021-2023.

Le azioni previste all'interno di questo progetto si ispirano alle azioni previste nell'Agenda nei seguenti settori:

- La semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure
- La velocizzazione delle procedure
- La semplificazione e la digitalizzazione
- La realizzazione di azioni mirate per il superamento degli ostacoli burocratici nei settori chiave del Piano di rilancio.

In parallelo con l'Agenda, la struttura di Segreteria, in collaborazione la rete integrata della trasparenza (RIT) della Regione Emilia-Romagna, avvalendosi delle informazioni rese dai referenti di ciascun servizio, in applicazione del principio "once only", intende predisporre, entro il 2023, un documento per lo svolgimento dei controlli sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto di notorietà di cui agli articoli 46 e 47 del

DPR n. 445/2000 utile per l'individuazione dei criteri, delle modalità e delle misure organizzative necessarie a disciplinare e svolgere l'attività dei controlli sulla veridicità dei contenuti delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e delle dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà rese all'Amministrazione provinciale ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR. n. 445/2000 e s.m.i. Il citato documento, una volta adottato, sarà oggetto di pubblicazione e consentirà di uniformare le modalità procedurali in uso nell'Ente, di standardizzare le procedure di verifica attraverso le banche dati interne/esterne nonché la conoscibilità, per il cittadino/utente, delle modalità di verifica cui sono soggette le proprie dichiarazioni sostitutive presentate alle P.A. ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000 con finalità di trasparenza oltre che deterrente alla presentazione di dichiarazioni mendaci.

2.2.2.13) Strumenti abilitanti la trasformazione digitale dei servizi

La Provincia di Forlì-Cesena già dispone dei seguenti strumenti che facilitano la trasformazione digitale dei servizi on line.

2.2.2.13.a) Firma digitale

La Provincia ha scelto di adottare una soluzione di firma forte resa disponibile al momento attraverso la modalità del kit di firma composto da un lettore smart card USB e da un certificato a bordo della carta.

2.2.2.13.b) PEC (Posta elettronica certificata) - provfc@cert.provincia.fc.it

Per la gestione dei flussi documentali in partenza e in arrivo è stata istituita la casella di posta istituzionale, integrata col sistema di gestione dei documenti, il cui indirizzo ufficiale, registrato nell'Indice delle Amministrazioni Pubbliche (IPA), è il seguente: provfc@cert.provincia.fc.it

2.2.2.13.c) ParER

Da diversi anni la Provincia di Forlì-Cesena ha aderito a ParER, un servizio che la Regione Emilia-Romagna rende disponibile agli enti aderenti alla CNER per la conservazione dei documenti informatici; si tratta di una struttura di conservazione già accreditata presso l'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID), quindi abilitata, ai sensi dell'articolo 44 bis del CAD, ad offrire servizi di conservazione alle pubbliche amministrazioni.

Sono conservati documenti informatici e aggregazioni documentali informatiche versati dai sistemi informatici locali sotto forma di pacchetti di versamento (SIP) che sono sottoposti a controlli relativi al formato dei file, alla firma digitale e ai metadati.

Utilizzando l'interfaccia web del sistema di conservazione, è possibile accedere in ogni momento ai documenti conservati, nonché scaricarli, sia per esigenze di controllo che di esibizione.

2.2.2.13.d) FedERa - gateway per integrazione con SPID

FedERa, nato come sistema per la gestione delle identità digitali in Emilia-Romagna, rappresenta il gateway tecnologico utilizzato per la progettazione e messa in linea di servizi per l'integrazione dei servizi online con SPID/CIE/CNS (Lepida S.c.p.A. - società in house della Provincia di Forlì-Cesena - ha provveduto negli scorsi anni ad effettuare un upgrade tecnologico del servizio).

2.2.2.13.e) PayER

PayER (abilitante a PagoPA) è la piattaforma regionale per i pagamenti on-line verso gli Enti pubblici ed è utilizzabile sia da cittadini sia dalle imprese.

Le funzioni di pagamento sono disponibili all'utente attraverso un'interfaccia che permette di effettuare completamente online le transazioni che prevedono un pagamento.

Da diversi anni la Provincia di Forlì-Cesena ha reso disponibili i pagamenti on line dei servizi elencati al paragrafo 8 del Piano.

2.2.2.13.f) Elixforms

Nel 2021 è stata acquisita la soluzione ElixForms per la messa on line di servizi (soluzione SAAS fornita da Anthesi s.r.l. nel MarketPlace di AgiD).

2.2.2.13.g) Sistema di Gestione della Qualità

Da oltre 10 anni i dipendenti della Provincia di Forlì-Cesena utilizzano uno strumento finalizzato alla mappatura dei processi e dei procedimenti amministrativi, strumento sviluppato internamente dall'ufficio informatica.

Nell'ambito del presente Piano lo strumento sarà utilizzato per descrivere i processi di back office dei servizi on line con l'obiettivo di individuare, al di là dei vantaggi derivanti dalla digitalizzazione, ulteriori margini di miglioramento organizzativo in termini di efficienza del processo.

2.2.2.14) Catalogo servizi on line già disponibili

Nella sezione "Servizi on line" del sito istituzionale (Home | elixForms) sono già disponibili alcuni di questi servizi on line..

2.2.2.14.a) Te online - Trasporti Eccezionali

Il rilascio delle autorizzazioni alla circolazione dei veicoli e trasporti in condizione di eccezionalità (art. 10, comma 6, del Cd.S.) nonché, delle macchine agricole ed operatrici eccezionali (art. 104, comma 8 ed art. 114, c. 3, del Cd.S.) avviene attraverso un sistema completamente automatizzato e digitalizzato che consente di presentare la richiesta online e di ricevere la conseguente autorizzazione. Il servizio è comune a tutte le Province della Regione e la procedura per la gestione delle richieste è integrata con il sistema di gestione dei flussi documentali e con PagoPA. Si prevede di procedere nel prossimo anno all'integrazione del sistema per l'autenticazione tramite SPID/CNS/CIE.

2.2.2.14.b) Ril.fe.de.ur

Ril.fe.de.ur. sta per "Rilevazione dei fenomeni di degrado urbano", ovvero di quei fenomeni minori che, pur non rientrando in ambito penale, creano nella cittadinanza una diffusa sensazione di malfunzionamento, inciviltà ed insicurezza.

Il sistema permette la completa gestione della segnalazione, la georeferenziazione e l'analisi cartografica e statistica.

Ogni cittadino può segnalare:

- un'anomalia riscontrata su un bene di proprietà della Provincia che richiede un intervento di manutenzione (strade, immobili);
- una situazione di pericolo che richiede un intervento immediato di messa in sicurezza;
- un'anomalia riscontrata nell'erogazione di un servizio pubblico fornito direttamente dalla Provincia;
- un'anomalia riscontrata nell'erogazione di un servizio pubblico erogato da Enti collegati

Il sistema consente di raccogliere e gestire le segnalazioni che giungono alla Provincia attraverso i principali canali:

- telefonate, lettere, ed e-mail
- segnalazione on line (web form), o app per smartphone
- segnalazione diretta agli operatori di Polizia Provinciale, di Urp e degli uffici tecnici

La segnalazione del cittadino viene presa in carico e apre una vera e propria pratica digitale.

Il sistema è disponibile anche come app per smartphone (con sistemi operativi Android o iOS).

Si prevede di procedere nel prossimo anno all'integrazione del sistema per l'autenticazione

tramite SPID/CNS/CIE.

2.2.2.14.c) Bandi di concorso

1 bandi di concorso vengono gestiti dal 2021 tramite una Piattaforma SaaS (Software as a Service) in cloud integrata con il nostro portale consente la gestione dei bandi di concorso on line semplificando un processo particolarmente complesso e oneroso per l'Ente. Prevede l'inserimento e la sottoscrizione della domanda tramite il completamento di un form e consente la protocollazione automatica e la consegna digitale all'ufficio competente. Garantisce inoltre la sicurezza dei dati, la dematerializzazione completa dei documenti e la conformità AGID (SPID, PagoPA, CAD).

2.2.2.14.d) Concessione patrocinio della Provincia

La presentazione della richiesta di patrocinio è un processo completamente digitalizzato e pienamente integrato con le piattaforme nazionali SPID, pagoPA, App IO e CIE.

2.2.2.15) Catalogo servizi on line di futura attivazione

I servizi trasformati nella nuova modalità digitale dovranno:

- essere integrati con le piattaforme abilitanti (SPID/CIE/CNS e PagoPA)
- essere presenti sull'APP IO (punto di accesso telematico così come previsto dall'Art.64-bis comma 1 e comma l-bis del D. Lgs. 82/2005)
- rispettare i principi previsti dal GDPR
- rispettare le linee guida emanate da AGID

Per l'individuazione dei servizi da trasformare in servizi digitali sono state utilizzate e confrontate le basi dati già disponibili nell'Ente:

- a) l'elenco dei procedimenti amministrativi pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale della Provincia di Forlì-Cesena, in particolare i procedimenti di istanza di parte;
- b) l'elenco dei servizi descritti nel sito istituzionale.

L'elenco dei procedimenti amministrativi che segue è stato individuato a seguito del numero delle istanze ricevute, della tipologia degli utenti nonché dell'interesse pubblico qualificato.

2.2.2.15.a) Accesso civico, generalizzato e documentale

In attuazione del FOIA, è stata predisposta nel sito istituzionale la sezione "Accesso" per consentire a cittadini e imprese l'accesso ai documenti, agli atti, ai dati e alle informazioni della Provincia di Forlì-Cesena, con la finalità di garantire lo svolgimento imparziale delle sue attività, a verificarne la legittimità, ad assicurare l'esercizio del diritto di partecipazione degli interessati, nonché a favorire forme diffuse di controllo.

È già possibile oggi compilare un modello on line da inviare alla PEC istituzionale.

Nel presente Piano è previsto l'upgrade del servizio per renderlo conforme a quanto prescritto dal DL Semplificazioni (es. autenticazione tramite SPID/CNS/CIE).

2.2.2.15.b) Gestione pratiche di autorizzazione

E' in fase di attivazione la piattaforma J-Aut di Maggioli per la Gestione delle pratiche di autorizzazione integrata con la suite Sicr@Web. Attraverso questo applicativo vengono gestite le seguenti tipologie di pratiche:

- Occupazione di spazi e aree pubbliche
- Imposta della pubblicità
- Pubbliche Affissioni

L'obiettivo sarà quello di acquisire un sistema informativo completo in grado di gestire la configurazione personalizzata delle tipologie di procedimento e della lista, a livello di singola tipologia, degli adempimenti di Legge con il relativo scadenziario, i pagamenti e le riscossioni.

2.2.2.15.c) Gestione della Piattaforma e-procurement

Nel 2022 verrà acquisita la Piattaforma E-procurement "Appalti & Contratti" di Maggioli. La piattaforma consente di abbandonare una modalità di lavoro basata sullo scambio settoriale e frammentario tra uffici e servizi di documenti cartacei e digitali accompagnando il passaggio dalla gestione cartacea alla gestione telematica delle procedure di appalto. Il sw supporterà gli uffici nella gestione informatizzata e telematica delle procedure di gestione di tutte le fasi che discendono dalla programmazione triennale delle opere pubbliche e dalla programmazione biennale dei servizi e delle forniture, compresi gli obblighi di pubblicazione previsti dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione. In sostanza gestirà gli affidamenti a partire dalla programmazione dei fabbisogni e dal Piano triennale OO.PP. e biennale forniture/servizi fino alla fase del collaudo e dell'accettazione, comprese le fasi di monitoraggio e di rendicontazione, escluse, per il momento, le attività seguite dall'ufficio contratti. Tale software colloquia sia con il sistema di protocollo e documentale dell'Ente sia con la banca dati finanziaria, consente, inoltre, molteplici funzioni di lavoro (es: invio PEC, gestione modulistica, gestione Albo dei fornitori con i criteri di scelta individuati dall'ente, prenotazione CIG e CUG, pubblicazione bando GUUE, gestione schede all'ANAC). Permette l'espletamento della gara anche con altre piattaforme (Sater). Il sistema gestisce anche quadri economici, assestamenti e mutui dei lavori pubblici. La Piattaforma, una volta completamente implementata, consentirà, quindi, di riorganizzare in maniera efficiente ed efficace i flussi documentali tipici degli appalti e degli affidamenti e di prendere visione, in maniera completa, di tutto il patrimonio informativo/documentale/progettuale della gara, nonché di adempiere agli obblighi di trasparenza.

2.2.2.15.d) Autodichiarazione del conducente di un veicolo a seguito di sanzione

È prevista la creazione di un form per la comunicazione dei dati personali e della patente di guida del conducente al momento della commessa violazione al codice stradale ai fini della decurtazione di punti della patente. Questo modulo verrà utilizzato dal proprietario del veicolo con il quale è stata commessa la violazione o altro obbligato in solido.

2.2.2.15.e) Visualizzazione fotogrammi veicoli sanzionati

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

Per l'accesso non è richiesto alcuna credenziale ma è sufficiente disporre della triplice informazione (numero verbale emesso, targa e data accertamento) o il codice IUV rinvenibile dall'avviso PagoPA ricevuto.

2.2.2.15.f) Licenza autotrasporto in conto proprio

Questo tipo di licenza è necessaria per gli imprenditori che svolgono attività diversa dall'autotrasporto e che hanno comunque la necessità, per soddisfare le proprie esigenze di trasporto, di immatricolare un veicolo o un complesso di veicoli (autoarticolati, autotreni). Si intende fare uno studio di fattibilità relativamente alla gestione on line dell'intero procedimento.

2.2.2.16) Nuovi siti web

Nel corso del 2023 verranno realizzati attivati altri siti web. Verrà verificata la possibilità di attivare servizi on line a vantaggio dei dipendenti.

2.2.2.17) Cloud e Wifi

a) Cloud. Dal 2021, alla luce delle nuove tecnologie e dello sviluppo del cloud, si è proceduto

ad avviare un progetto per il rinnovamento dell'architettura del datacenter provinciale.

Il progetto di razionalizzazione del datacenter provinciale prevede prioritariamente la migrazione nel cloud Lepida dei servizi Domain Controller, sistema di Backup.

Sono stati individuati e migrati sul cloud tutti i server che gestiscono i servizi degli applicativi Maggioli:

- Sistema informativo per la gestione e semplificazione dei flussi documentali e procedimenti amministrativi: il programma iride è stato migrato sul cloud Lepida e sostituito dal nuovo J-Iride;

- Sistema informativo per l'ufficio contabilità e ragioneria: il programma libra è stato migrato sul cloud Lepida e sostituito dal nuovo J-Serfin;

- Sistema informativo per la gestione risorse umane: il programma payroll è stato migrato sul cloud Lepida e sostituito dal nuovo J-Pers;

- Sistema informativo per la gestione della comunicazione con i cittadini: il sito web sviluppato con il sistema liferay è stato migrato sul cloud Maggioli e sostituito dal CMS Municipium;

- Sistema di gestione banche dati Database Oracle: il contenuto delle banche dati utilizzate dagli applicativi gestionali è stato migrato sul sistema database del cloud Lepida;

- Sistema di gestione banche dati Database Oracle: il contenuto delle banche dati utilizzate dagli applicativi gestionali è stato migrato sul sistema database del cloud Lepida;

Queste attività di migrazione sul cloud hanno permesso lo spegnimento e dismissione dal data center provinciale di diversi server fisici e virtuali, con conseguente risparmio in termini di costi di manutenzione e utilizzo di risorse hardware e software.

b) Wifi

Tutti gli uffici presenti presso le sedi provinciali sono fisicamente cablati per consentire la connessione alla rete provinciale e alla rete internet di tutte le postazioni fisse di lavoro dei dipendenti.

Sempre più spesso però sorge l'esigenza di fornire ai dipendenti e al personale esterno che si trova all'interno della sede provinciale, un accesso alla rete in modalità wifi per essere sfruttata da dispositivi mobili o pc portatili.

Nel corso del 2022 è stata progettata e realizzata la copertura wifi sui principali locali interni dislocati presso le sedi provinciali, sono state analizzate le esigenze e le modalità di lavoro e di incontro con personale esterno e sono stati individuati i locali che più necessitano del collegamento wifi, individuando le opportune tipologie di apparati.

2.2.2.18) Soggetti coinvolti nell'attuazione del Piano

La realizzazione del presente Piano sarà a cura dell'Ufficio informatico (individuato come "Ufficio per la Transizione Digitale") con il supporto dell'ufficio protocollo e dell'ufficio comunicazione e con la collaborazione degli uffici interessati.

2.2.2.19) Processo di trasformazione digitale

Per ogni servizio del catalogo, in collaborazione dei referenti tecnici/amministrativi, saranno recuperate le informazioni contenute nella banca dati processi/procedimenti del Sistema di gestione di Qualità, in particolare l'attività sarà focalizzata su:

- mappatura degli stakeholder del servizio, finalizzata eventualmente a condurre interviste o questionari di soddisfazione al termine del processo di trasformazione digitale;
- analisi del procedimento di back office attivato per l'evasione dell'istanza presentata; per individuare ruoli, competenze richieste, modulistica e normativa di riferimento, basi dati e attività previste;
- analisi ed eventuale reingegnerizzazione del processo di back office mirata ad individuare aree di miglioramento in termini di efficienza, efficacia ed economicità del processo tenuto conto anche della nuova modalità di erogazione del servizio;
- individuazione di indicatori significativi per l'erogazione del servizio (es. tempo medio di

evasione della richiesta), da osservare per misurare l'impatto della trasformazione digitale del servizio;

- analisi e revisione della modulistica richiesta, affinché sia osservato il principio "once only" e sia adottato un linguaggio semplice e pertinente;
- progettazione e costruzione del servizio on line tramite lo strumento Elixforms, prevedendo nella progettazione anche la possibilità di consentire all'utente una valutazione immediata da parte dell'utente del servizio fruito (feedback immediato al completamento della domanda);
- test e collaudo;
- comunicazione agli stakeholder nelle modalità più idonee del nuovo servizio on line (es. comunicazione via email, sul sito istituzionale, ecc.);
- messa on line del nuovo servizio;
- formazione agli operatori del servizio responsabile del back office;
- monitoraggio dopo 6 mesi dello stato di avvio delle attività (numero istanze presentate, feedback ricevuti dagli utenti, etc) con l'obiettivo di attivare azioni correttive per il miglioramento dei servizi;
- monitoraggio dopo 1 anno dalla messa on line degli stessi indicatori individuati in fase di analisi del processo.

2.2.2.20) Risorse finanziarie

Per la realizzazione del presente Piano la Provincia di Forlì-Cesena attinge esclusivamente alle risorse stanziare nel proprio bilancio di previsione.

Si rileva che il CAD al comma 5 dell'art.5, articolo che regola l'introduzione dell'obbligo di accettare pagamenti in modalità telematica per le amministrazioni, dispone che le attività previste per l'attivazione dei pagamenti tramite la piattaforma PagoPA siano svolte con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

L'art.64 bis rubricato "Accesso telematico ai servizi della Pubblica Amministrazione", infine, prevede che le pubbliche amministrazioni rendano fruibili i propri servizi in rete, precisa che tutto deve avvenire senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

La redazione del Piano è stata curata dall'Ufficio Comunicazione congiuntamente all'Ufficio informatico rispondente al Responsabile per la Transizione digitale, Dr. Mauro Maredi, nominato con Decreto del Presidente Prot. n. 30465/152 del 20/11/2018.

2.3) *Rischi corruttivi e trasparenza*

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

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2023/2025 è stato predisposto in coerenza con le linee di indirizzo approvate con Delibera Anac (PNA 2022) ed in continuità con i PTPCT degli anni precedenti.

Il Piano, predisposto tenendo conto anche degli **“Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza”** Anac presentati a febbraio 2022, intende rafforzare il presidio dei principi di legalità, correttezza, trasparenza e buona amministrazione, nonché dell'integrità dell'agire amministrativo orientando i comportamenti e prevedendo misure e azioni volte a consolidare il contrasto di fenomeni corruttivi. L'ente è consapevole del fatto che il rafforzamento dell'integrità pubblica, attraverso azioni di promozione di **valori, di atteggiamenti** e di **comportamenti adeguati** sia fondamentale per la tutela, per la **protezione e la creazione di valore** nel lungo termine. Per far ciò l'Ente prende in considerazione, come elementi di valutazione del rischio, tutti gli aspetti già descritti nella scheda anagrafica e quelli interni all'organizzazione provinciale.

2.3.1.1) **Analisi del contesto esterno**

Scenario economico-sociale regionale

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

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

I numeri dei delitti contro la Pubblica amministrazione

Benché una quota sfugga al controllo del sistema penale, i reati commessi ai danni della pubblica amministrazione costituiscono una minima parte della massa complessiva dei delitti denunciati ogni anno nella nostra regione così come nel resto dell'Italia. Negli ultimi tredici anni in Emilia-Romagna ne sono stati denunciati meno di cinquemila - in media 400 ogni anno -, corrispondenti al 4% di quelli denunciati nell'intera Penisola e a quasi la metà di quelli denunciati nel Nord-Est: più di due terzi di essi si riferiscono a violazioni degli articoli 334 e 335 del Codice penale, che riguardano la sottrazione o il danneggiamento di cose sottoposte a sequestro da parte di chi ne ha la custodia allo scopo di favorire intenzionalmente il proprietario o che per negligenza ne provoca la distruzione o agevola la sottrazione. L'11,5% dei reati in esame riguardano l'abuso d'ufficio, il 6,2% l'interruzione di un servizio pubblico o pubblica necessità, il 5,7% il rifiuto di atti di ufficio, il 4,2% il peculato, il 4,1% l'indebita percezione di erogazioni pubbliche, il 2,6% l'istigazione alla corruzione, l'1,1% la corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, l'1% la concussione, mentre tutti gli altri reati costituiscono complessivamente il 2,6% (132 casi in numero assoluto, di cui 45 riguardano la rivelazione e utilizzazione di segreti d'ufficio e 37 il reato previsto all'art. 321 del c.p., ovvero le pene per il corruttore). Riguardo ai tassi di questi reati, quelli dell'Emilia-Romagna risultano nettamente sotto la media italiana, ma superano, seppure in misura contenuta, quelli del Nord-Est. Volendo dare una misura complessiva dell'incidenza di questi reati nei tre contesti territoriali, si dirà che l'Emilia-Romagna esprime un tasso generale di delittuosità contro la Pubblica amministrazione di 8,6 reati ogni 100mila abitanti, l'Italia di 14,6 e il Nord Est di 6,8 ogni 100 mila abitanti. Riguardo invece alla tendenza, si osserva una generale

diminuzione dei reati in questione sia in Emilia-Romagna che nel resto dell'Italia e del Nord Est; fanno eccezione alcuni reati reati corruttivi, i reati di concussione, l'abuso d'ufficio, i reati di rifiuto e omissione di atti d'ufficio, il peculato e l'indebita percezione di erogazioni pubbliche, che, al contrario, nel periodo considerato sono aumentati.

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

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

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

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

Alle domande se avessero ricevuto richieste di denaro o di favori o se essi stessi, al contrario, avessero offerto denaro o favori in cambio di beni o di servizi pubblici o se conoscessero persone che si sarebbero trovate in situazioni analoghe, solo il 7% degli emiliano romagnoli intervistati ha risposto in modo affermativo al primo quesito e il 10% al secondo, mentre il resto degli italiani sono stati rispettivamente l'8% e il 13%. Poco diffuso tra i cittadini emiliano romagnoli risulta anche lo scambio del voto con favori, denaro o altre utilità. Diverso

è invece il quadro della regione riguardo alla raccomandazione, una pratica, questa, alla quale i suoi cittadini sembrerebbero più esposti, benché tale pratica, secondo quanto riferito dagli intervistati, riguarderebbe in larga parte il settore privato, ad esempio per ottenere un lavoro o una promozione, e meno per avere dei benefici dal pubblico (per esempio un beneficio assistenziale, la cancellazione di una sanzione, essere favorito in cause giudiziarie, ecc.).

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

I numeri del riciclaggio.

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

Un dato interessante, inoltre, emerge dal report anni 2021/2022 del Gruppo Interforze Centrale (GIC), costituito nel 2020, in relazione alle attività di monitoraggio e di analisi finalizzata alla prevenzione e al contrasto dei tentativi di infiltrazione negli appalti pubblici da parte della criminalità organizzata ha esaminato, nei settori relativi a grandi opere, grandi eventi, ricostruzione e riqualificazione, con particolare riferimento alle attività finanziate con i fondi del PNRR, 222 segnalazioni di criticità con oltre tremila approfondimenti richiesti o d'iniziativa e oltre 67 mila interrogazioni alle banche dati delle forze di polizia.(**)

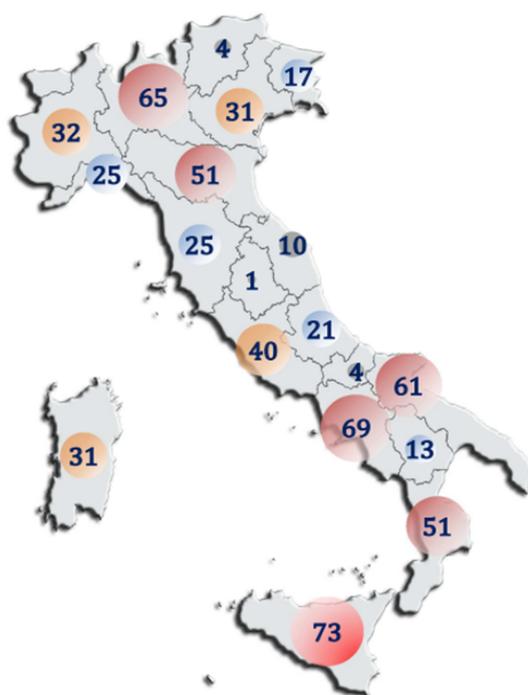
Il fenomeno degli atti intimidatori nei confronti degli amministratori.

Nei primi 9 mesi del 2021 sono stati rilevati 541 atti intimidatori (+16,9% rispetto allo stesso periodo del 2020) di 278 casi (51,4%) nei confronti di Sindaci anche metropolitani.

Il perdurare dell'emergenza da Pandemia, cui si è accompagnato l'indebolimento delle condizioni economiche di vita, specie per le fasce più deboli della popolazione, ha inasprito le potenziali situazioni di attrito con gli amministratori locali, dai quali i cittadini attendono risposte concrete e risolutive, in quanto rappresentanti delle Istituzioni a loro più vicini. Nel 2020 si sono verificati 624 atti intimidatori (in diminuzione del 4,6% rispetto al 2019), di cui 328 di matrice ignota (52,6%), 91 per tensioni sociali (14,6%), 70 di natura privata (11,2%), 68 per tensione politica (10,9%), 62 di criminalità comune (9,9%), 3 per terrorismo (0,5%, tutti riferiti alla Regione Emilia-Romagna di cui 1 a Forlì) e 2 di criminalità organizzata (0,3%). Nelle immagini che seguono la distribuzione regionale degli episodi di che trattasi e la distinzione per incarico.

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

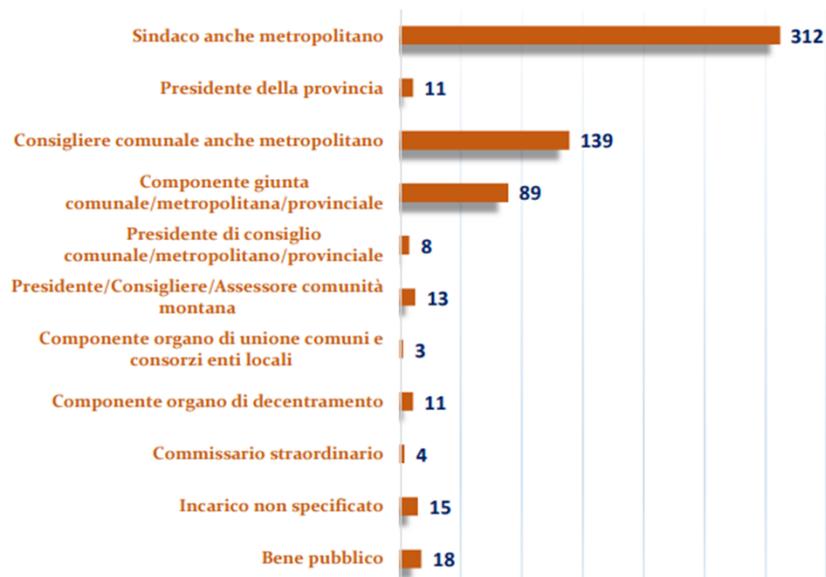
GEOREFERENZIAZIONE DEL FENOMENO IN AMBITO NAZIONALE NEL 2020



DISTINZIONE PER INCARICO

Nell'anno 2020, le prime 3 categorie di amministratori locali più colpiti sono state:

- Sindaci, anche metropolitani: **312 casi (50%)**;
- consiglieri comunali, anche metropolitani: **139 casi (22,3%)**;
- componenti della giunta comunale/metropolitana/provinciale: **89 casi (14,3%)**.



A dimostrazione che anche il nostro territorio è interessato da fenomeni di infiltrazione mafiosa si cita "l'Operazione "Radici". Nel 2022 si è conclusa l'indagine che ha preso le mosse dal monitoraggio di "cospicui investimenti immobiliari e societari riconducibili a soggetti di origine calabrese, portando alla luce infiltrazioni nel tessuto socio-economico dell'Emilia-Romagna in particolare le province di Forlì-Cesena e Rimini, ma anche Modena e Reggio Emilia, da parte di organizzazioni criminali di stampo mafioso radicate in Calabria. Oltre ai reati di natura economica e finanziaria, sono stati documentati ripetuti episodi di intimidazione e violenze ai danni degli imprenditori, ma anche dei pubblici ufficiali e di un dipendente di una società appaltatrice di Hera in un Comune romagnolo. Anche grazie alla denuncia di questi episodi da parte del sindaco di quel Comune è stata avviata l'indagine.(***)

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

2.3.1.3) Analisi del contesto interno

In relazione al tema della legalità in senso lato, che è trasversale a tutto l'Ente, non essendoci ambiti dell'attività amministrativa provinciale non indagati, si intende presidiare il rispetto dei principi di legalità, correttezza, trasparenza e buona amministrazione, nonché dell'integrità dell'agire amministrativo consolidando, anche attraverso specifiche attività di sensibilizzazione, i comportamenti e le azioni volti a promuovere contesti di contrasto a possibili fenomeni distorsivi del corretto agire amministrativo. In questo ambito si ritiene utile promuovere una rete territoriale tra Enti pubblici al fine di condividere conoscenze e buone prassi. Il contesto esterno nel quale l'Amministrazione opera condiziona in maniera

importante la programmazione delle misure finalizzate alla tutela della legalità e alla prevenzione della corruzione. E' indubbio che le caratteristiche strutturali e congiunturali del tessuto socio-economico del nostro territorio, sopra ricordate, potrebbero permettere il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, 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.

Stanti i gravosi impegni finanziari dovuti soprattutto alle citate condizioni esterne sopra riportate, nel primo semestre del 2023, non sono previste risorse finanziarie finalizzate alla realizzazione degli obiettivi del PTPCT, come, ad esempio, il previsto acquisto di una piattaforma di gestione dell'intero ciclo degli appalti dei lavori, servizi e forniture. Le risorse finanziarie destinate, pertanto, riguardano esclusivamente le attività previste dal Piano Triennale della formazione, che prevedono attività perfettamente compatibili con il contesto interno, considerate l'esiguità del numero dei dipendenti provinciali, la mancanza di segnalazioni (piattaforma Whistleblower) o di eventi corruttivi interni, come si rileva dal monitoraggio finale del RPCT per l'anno 2022. E' stata elevata una sola sanzione a carico di un dipendente provinciale a seguito della violazione del codice di Amministrazione dell'Ente per un comportamento non corretto.

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

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

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

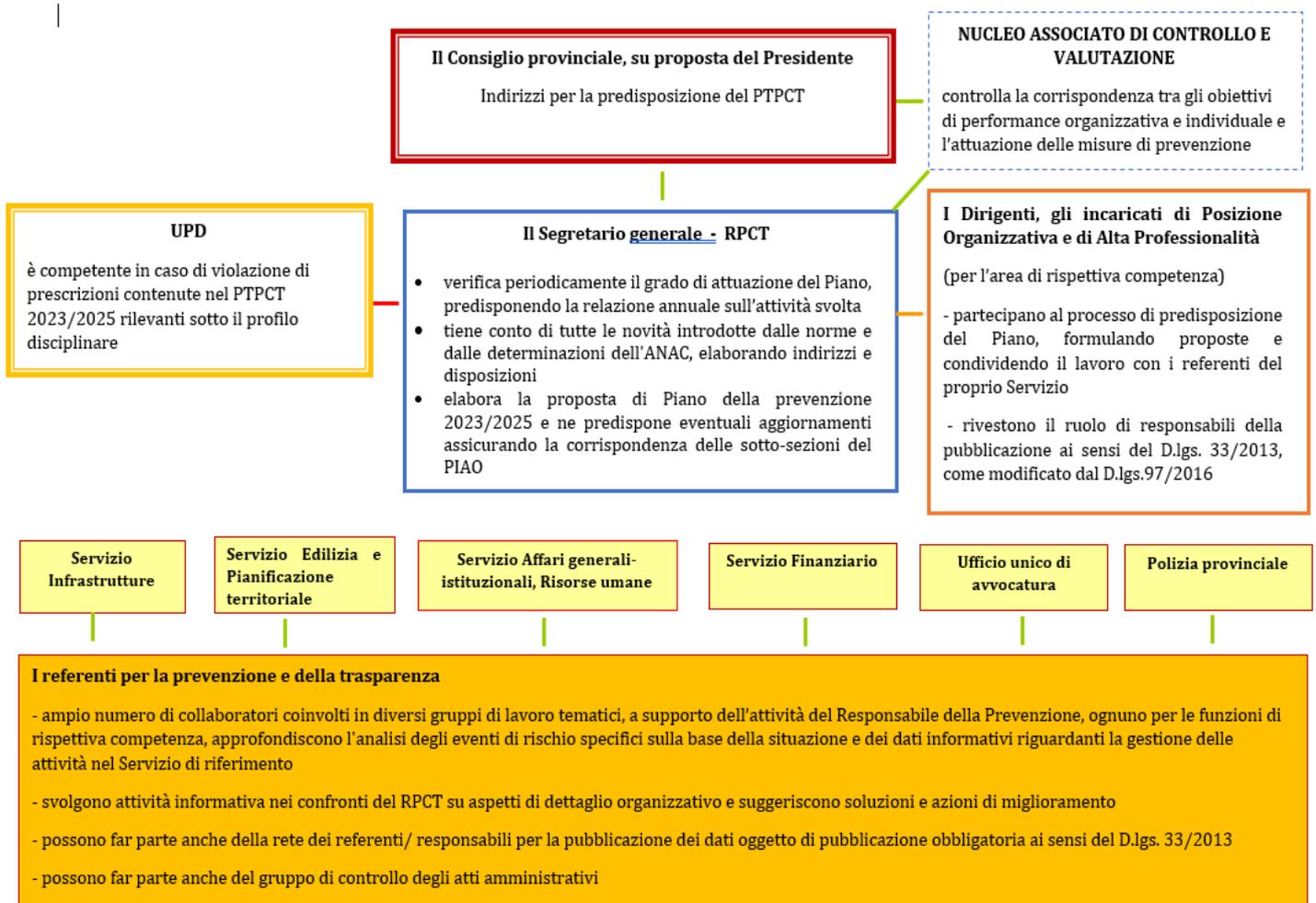
Obiettivo Operativo: 21_OBOPE_01_11_01_01 - Consolidare gli strumenti a tutela della legalità e della trasparenza

Obiettivo PDO 077301	PIAO - Aggiornamento e monitoraggio della sezione Valore pubblico relativamente alla sottosezione "Prevenzione della corruzione"
---------------------------------	--

A questo Obiettivo è collegato un analogo obiettivo per Servizio.

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

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



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

L'obiettivo di valore pubblico: arginare gli ambiti di discrezionalità e i comportamenti impropri che provocano danni all'immagine se non addirittura danni economici, politici, ambientali e sociali.

Indicatore di impatto: Accrescere il rispetto dei valori etici, adeguando gli atteggiamenti e i comportamenti ai principi di trasparenza e di imparzialità.

Indicatore di outcome: Aumento nella percezione della collettività dell'affidabilità dell'Ente.

b) 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. Si intende, pertanto, lavorare ad una mappatura dei processi integrati per far confluire gli obiettivi di performance, misure di prevenzione e programmazione delle risorse finanziarie e umane.

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 di valore pubblico: *eliminare regole e procedure obsolete, promuovere la reingegnerizzazione delle procedure 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.*

Indicatore di impatto: *Miglioramento, in termini di reali outcome, dei servizi provinciali.*

Indicatore di outcome: *Grado di soddisfazione dei cittadini relativamente ai servizi offerti.*

c) Collaborazioni tra Amministrazioni

Per favorire le interazioni con il territorio e con i cittadini saranno promossi, anche in collaborazione con altri Enti/Organizzazioni, eventi o incontri tematici. Si ritiene fondamentale promuovere una rete territoriale tra Enti pubblici al fine di condividere conoscenze e buone prassi.

L'obiettivo di valore pubblico: *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.*

Indicatore di impatto: *Promuovere 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 nelle istituzioni pubbliche.*

Indicatore di outcome: *Soddisfare i bisogni della comunità in termini di benessere sociale e di sicurezza*

d) L'area contratti pubblici a seguito della normativa PNRR e l'attuazione del Protocollo per la promozione della Legalità negli appalti della Provincia di Forlì-Cesena

Si intendono rafforzare 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 verrà integrato il team assegnato al controllo successivo di regolarità amministrativa 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.

Inoltre, nel 2023, intende dare attuazione, in maniera progressiva, agli impegni contenuti dal Protocollo per la promozione della legalità, della sicurezza e della qualità del lavoro negli appalti della Provincia di Forlì-Cesena (prot. 23254 del 6/10/2022) sottoscritto dalla

Provincia di Forlì-Cesena e dalle Confederazioni sindacali CGIL, CISL Romagna e UIL di Forlì e di Cesena. Tale accordo prevede la costituzione presso la Provincia di Forlì-Cesena di un Osservatorio provinciale con il compito di monitorare i fenomeni che concorrono o possono favorire lo sviluppo della illegalità e della criminalità mafiosa. Si prevede che l'Osservatorio, in collegamento con altri Enti locali e con le confederazioni sindacali, assicuri un costante scambio di dati e la condivisione di informazioni, indagini ed analisi per attuare un sistema coordinato condiviso ed integrato di iniziative e di interventi coerenti con le finalità dell'Accordo.

L'obiettivo di valore pubblico: *promozione del principio del risultato come orientamento a generare valore aggiunto che non si limiti ad applicare norme avulse dalla realtà, ma che sia orientata ad assumere la responsabilità di un programma da realizzare*

Indicatore di impatto: *Promuovere una gestione delle risorse dell'ente funzionale a sostenere la crescita economica del territorio e a generare un processo virtuoso finalizzato ad una crescente fiducia degli operatori economici nelle istituzioni pubbliche.*

Indicatore di outcome: *Aumento della percezione dell'integrità di chi, a vario titolo, si occuperà delle scelte discrezionali. per arginare al massimo il fenomeno della "cattura del regolatore".*

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

Si riporta di seguito un approfondimento sulla mappatura dei processi necessari al raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico, al fine di individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'Ente a rischi corruttivi. L'elenco di tutti i processi dell'Ente è contenuto all'interno del PTPCT 2023/2025.

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

Tra le Misure generali costituiscono **presidio interno alla tutela dell'imparzialità e della legalità** dell'azione amministrativa: tutto il tema dell'accesso, anche telematico, a dati, documenti e informazioni, la dichiarazione dell'assenza di conflitto di interesse, anche potenziale, l'acquisizione di dichiarazione sostitutiva in ordine all'insussistenza di cause di 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. 2.4.2) Codice di comportamento.

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

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

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

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

La Provincia di Forlì-Cesena ha individuato il RTD (Responsabile per la transizione digitale) nella figura del Dirigente del Servizio Finanziario, Informatica, Contratti e Appalti.

Il documento di valutazione del rischio corruttivo, contenente le misure di prevenzione e le azioni programmate per l'anno 2023, costituisce l'**Allegato A2 al PIAO**.

2.3.2) Codice di comportamento

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 sono azioni che concorrono a creare 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. Il codice di comportamento della Provincia di Forlì-Cesena è consultabile al link

2.3.2.1) Comportamenti collegati al sistema dei valori a fondamento del Codice di comportamento.

Eticità della funzione e del lavoro pubblico:

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

Orientamento all'ascolto, dialogo e comunicazione:

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

Riconoscimento di valore del lavoro individuale e di gruppo:

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

Sostegno e promozione dei processi di cambiamento:

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

2.3.3) Piano delle azioni positive

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

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

2.3.3.1) Premessa

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

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

Il Piano per il triennio 2023-2025 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

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

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

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

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

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

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

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

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

Tale obiettivo incrocia in maniera trasversale anche gli obiettivi strategici del DUP 2023/2025 in particolare quello sulla “Promozione delle pari opportunità e contrasto agli stereotipi di genere all’interno del sistema scolastico provinciale. Sono state progettate/realizzate alcune importanti attività, volte a realizzare, in collaborazione con la Consigliera di parità, accordi/protocolli d’intesa finalizzati a ridurre i fenomeni discriminatori in ambito occupazionale, ovvero a favorire le pari opportunità e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro sia negli Enti pubblici che nelle imprese private.

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

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

Cambia la prospettiva alle Province, in vista di un probabile rilancio, sia per effetto delle risorse finanziarie loro attribuite ai sensi dei commi 889 e 890 della Legge di Bilancio 2019 (legge 30 dicembre 2018 n. 145), per gli anni 2019-2033 (Decreto del Ministero dell’Interno del 4 marzo 2019 sui criteri di riparto) finalizzate al finanziamento di piani di sicurezza a valenza pluriennale per la manutenzione di strade e scuole, sia per effetto delle risorse da PNRR e del dibattito in corso sulla modifica della L 56/2014 (Delrio) al fine di studiare le possibili vie d’uscita dall’impasse.

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 alle quali l’Ente sta dando risposte in vista delle sfide da affrontare per gestire al meglio le risorse provenienti dal PNRR.

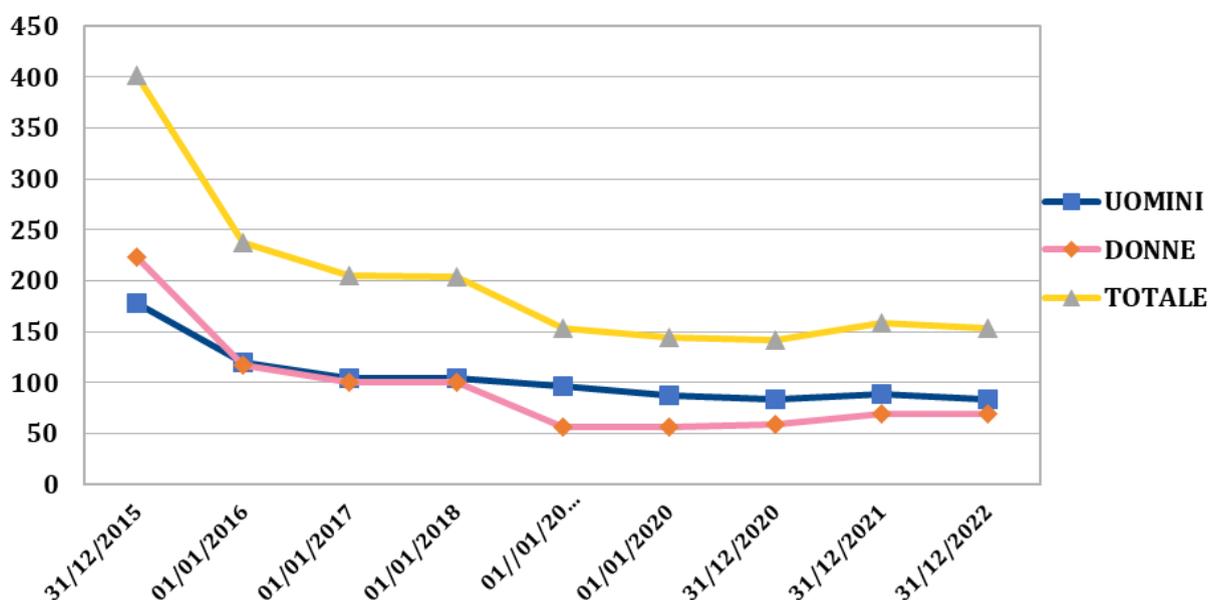
Pertanto, quella che era, in particolare per la nostra Provincia, una risposta organizzativa per rispondere ad evidenti difficoltà operative a causa dell’organico non sufficiente e della carenza di figure professionali necessarie per assicurare le funzioni fondamentali, e cioè forme organizzative alternative finalizzate all’ottimizzazione delle risorse umane e al contenimento della spesa pubblica, sinergie sempre più serrate per favorire la condivisione di esperienze, risorse e competenze, anche attraverso specifiche convenzioni e nuovi accordi di collaborazione per la gestione congiunta di attività, ovvero per la gestione in forma associata

di funzioni proprie con altri Enti, è diventato un modello organizzativo in cui credere e da potenziare.

Le seguenti tavole rappresentano una “fotografia” delle dipendenti e dei dipendenti provinciali scattata alla data del 31/12/2022 secondo i dati forniti dall’Ufficio Risorse Umane. Il personale della Provincia di Forlì-Cesena è pari a 153 unità (nel totale viene conteggiato il Segretario Generale/Dirigente Affari Generali, Istituzionali e Risorse Umane, un Dirigente a tempo determinato ex art 110 comma 1 D.lgs 267/00, un incarico di prestazione professionale per le funzioni di Capo di Gabinetto, 2 dipendenti della Regione Emilia Romagna in distacco presso la Provincia di Forlì-Cesena e un contratto di somministrazione per le funzioni relative a Istruzione e Diritto allo Studio).

2.3.3.2) La rappresentazione grafica del personale diviso per genere

DOTAZIONE PERSONALE DAL 2015 AL 31/12/2022



Il 56,21% del personale dell’Ente fa capo ai 2 Servizi Tecnici (86 unità), il 66,28% del quale è di genere maschile.

2.3.3.3) Alcune considerazioni sui dati

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

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

2) Avanza l’età anagrafica dei dipendenti. L’analisi statistica sul personale evidenzia che il 66,01% del personale della nostra Provincia è over 51enne. Di questo 66,01% più del 53,47% sono uomini. Nonostante l’inserimento di nuovo personale tale dato conferma ancora gli scenari previsti dal PAP precedente, del quale si confermano le azioni a sostegno del

benessere organizzativo in relazione ai collaboratori e alle collaboratrici di età superiore a 60 anni, ovvero azioni di sostegno/affiancamento per il reinserimento del personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze personali, familiari o di salute nonché di sostegno a favore del personale in servizio che assume i relativi carichi di lavoro. Stante lo sblocco delle assunzioni e le nuove assegnazioni di risorse finanziarie del PNRR, al momento è prevedibile solo un modesto turn-over generazionale.

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

3) Prevalenza di genere. Nel 2022 il Servizio Tecnico, vede nuovamente la sua iniziale suddivisione in due distinti Servizi, ognuno un proprio Dirigente: il Servizio Infrastrutture Viarie, Gestione Strade, Patrimonio, Mobilità e Trasporti e il Servizio Edilizia e Pianificazione Territoriale. Al Servizio Infrastrutture Viarie, Gestione Strade, Patrimonio, Mobilità e Trasporti sono assegnate 62 unità rispetto alle 24 del Servizio Edilizia e Pianificazione. Nei 2 servizi tecnici si concentrano anche la prevalenza delle funzioni provinciali, ma mentre per l'Edilizia e Pianificazione c'è un equilibrio tra i generi, nel Servizio Infrastrutture Viarie, Gestione Strade, Patrimonio, Mobilità e Trasporti si ha una maggior presenza di genere maschile. Questo gap è dovuto soprattutto alla tipologia di mansioni svolte nella cat. B, dove sono presenti agenti stradali, agenti stradali provetti operai, ecc.

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

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

L'osservazione dei dati sulla fruizione delle differenti possibilità di articolazione flessibile dell'orario di lavoro per dipendenti con particolari esigenze familiari (assistenza di figli, congiunti e/o genitori anziani) continua a rappresentare un'area di significativo interesse. La scelta di ridurre l'orario di lavoro è principalmente legata al lavoro di cura. Da questi primi dati emerge ancora una volta che la cura della famiglia è soprattutto a carico delle donne (cat. C), essendo i costi sostitutivi alla cura dei figli e degli anziani non coperti dai livelli di reddito. Vale la pena ricordare che nonostante la normativa vigente preveda la possibilità di ricorrere ad una percentuale di utilizzo di questa forma contrattuale non superiore al 25% della dotazione organica per ogni categoria, il part-time in questa Provincia è chiesto dal 7,19% sul totale dei dipendenti. Ciò è probabilmente dovuto anche al fatto che l'Ente ha adottato, seppure in un contesto di forte monitoraggio, una forma di flessibilità dell'orario di lavoro ancora adeguata alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici.

5) Gli strumenti di conciliazione: L. 53/2000 e L. 104/1992. Per quanto riguarda l'uso degli istituti previsti a tutela e sostegno delle maternità/paternità è interessante rilevare che nessun dipendente provinciale per il 2022 ne usufruisce. Un dato al quale si aggiunge quello sui permessi richiesti da un genitore, dal coniuge o da un familiare per assistere un parente o affine entro il secondo grado di parentela. A fine 2022, i permessi concessi ai sensi della L. 104, sono complessivamente il 15,03% rispetto al totale del personale impiegato, in leggera prevalenza uomini, variando la tendenza del 2021.

6) Gli strumenti di conciliazione. Lo smart working. Lo smart working ha soppiantato del tutto l'istituto del telelavoro il quale era stato utilizzato negli anni precedenti da 2 dipendenti, un uomo e una donna e dal 2016 nessun dipendente ne aveva più richiesto l'attivazione. Nel 2020, ad inizio pandemia, sulla base delle normative nazionali, la Provincia decreta gli indirizzi per il ricorso al lavoro agile per il periodo emergenziale da COVID-19 al fine di contemperare l'interesse relativo alla tutela della salute pubblica con quello alla continuità dell'azione amministrativa. Da un iniziale utilizzo generalizzato, l'amministrazione ha deciso di impiegare questo strumento di conciliazione solo nei casi che necessitano di particolare tutela (dipendenti che rientrano nelle casistiche dei lavoratori fragili e i dipendenti collocati personalmente in quarantena o genitori di figli di età inferiore a quattordici anni collocati in quarantena). Questa inversione di marcia ha portato il CUG della Provincia, con la collaborazione di 2 docenti dell'Università di Bologna, a predisporre e a somministrare a tutti i dipendenti una rilevazione sull'andamento dello smart working all'interno dell'Ente con lo scopo di monitorare e valutare quali impatti ha comportato questo strumento di conciliazione durante l'emergenza sanitaria. Dai risultati dell'indagine sullo Smart Working condotta in Provincia si è rilevato che insieme a una valutazione globalmente positiva da parte dei dipendenti, emergono elementi problematici, legati soprattutto alle condizioni materiali in cui lo Smart Working si svolge e che possono pesantemente influenzare la valutazione dell'esperienza. Il 76,4 % dei dipendenti infatti valuta che la modalità dello Smart Working possa migliorare la conciliazione tra la vita lavorativa e la vita privata anche al di fuori del periodo emergenza Covid. Per maggiori dettagli sugli esiti dei questionari consultare la relazione consuntiva anno 2021. Ulteriori rilevazioni potrebbero contribuire a inquadrare meglio il fenomeno, fotografando tanto il mutamento delle percezioni individuali nel tempo quanto gli impatti del lavoro agile in un contesto più ordinario.

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

2.3.3.4) Il Piano triennale delle Azioni Positive 2023/2025: ambiti di intervento

Le azioni del Piano sono la declinazione operativa degli obiettivi inseriti nel Documento Unico di Programmazione 2023/2025, nello specifico alla Missione 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione, Programma 0101 "Organi istituzionali", Obiettivo strategico: Promuovere le pari opportunità di genere. Occorre promuovere azioni a contrasto delle discriminazioni e una conoscenza più capillare della legislazione in materia di parità. Ci si pone come obiettivi la prevenzione del fenomeno della violenza nei confronti delle donne ed il riconoscimento delle pari opportunità di genere nel mondo dell'istruzione e del lavoro. L'obiettivo Operativo riguarda gli "Interventi per la promozione della trasversalità delle politiche di pari opportunità". In particolare, il CUG in collaborazione con l'ufficio pari opportunità, titolare

delle attività, contribuirà, per quanto di sua competenza, a:

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

E' un fatto che, alcune azioni, come la raccolta dati e la loro analisi, sono prodromiche alle proposte del C.U.G., altre rimangono strategiche soprattutto alla luce dei suddetti intendimenti (es. la collaborazione con altri Enti). Quindi il C.U.G. della Provincia di Forlì-Cesena per il triennio 2023/2025, riconferma le linee di indirizzo e le azioni previste nel Piano precedente.

A base dei principi generali fissati nell'art. 1 del D.Lgs. 150/2009 e delle finalità indicate all'art. 42 del D.Lgs. 198/2006, il Piano si sviluppa in 7 ambiti di intervento con scopi, obiettivi ed azioni specifiche.

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

AMBITO	DESCRIZIONE
1	Realizzare studi e indagini finalizzati alla promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo
2	Promuovere il benessere organizzativo e la valorizzazione dello sportello di ascolto per i dipendenti e le dipendenti provinciali
3	Garantire il benessere nell'ambito dell'organizzazione del lavoro e promuovere politiche di welfare aziendale
4	Promuovere la formazione e l'aggiornamento in tema di pari opportunità e di differenza di genere



5	Facilitare l'accesso agli strumenti di conciliazione
6	Sensibilizzare, informare, comunicare, migliorare
7	Il C.U.G. per tutti
SCHEDE DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025	
AMBITO 1	Realizzare studi e indagini finalizzati alla promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo
Finalità:	Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo
Obiettivo:	Evidenziare eventuali criticità/esigenze nell'ambito lavorativo del personale soprattutto nella fase finale della carriera lavorativa
Azione 1	Raccolta ed elaborazione dati e report statistico
<i>Descrizione</i>	Raccolta dati in forma aggregata relativi alle risorse umane in base all'età, al genere, alla categoria, al profilo professionale, al titolo di studio, alla struttura di appartenenza e alla retribuzione. Raccolta dati in forma aggregata sull'utilizzo di forme flessibili di lavoro, dei permessi per cura dei figli, dei disabili e delle persone anziane in base al genere, alla categoria, al profilo professionale ed alla struttura di appartenenza. Report annuale finalizzato ad individuare gli ambiti di criticità su cui intervenire
<i>Responsabili</i>	Servizio associato trattamento giuridico e relazioni sindacali - Aggregazione dati
<i>Destinatari</i>	C.U.G. – Servizio sicurezza aziendale
<i>Tempi</i>	Entro il 30 gennaio 2024
Azione 2	Indagine sul benessere organizzativo
<i>Descrizione</i>	Somministrazione di un nuovo questionario rivolto a tutto il personale, con specifico riferimento ai collaboratori e alle collaboratrici di età superiore ai 60 anni al fine di individuare le principali difficoltà e le necessità di supporto nell'ambito lavorativo.
<i>Responsabili</i>	Servizio sicurezza aziendale in collaborazione con strutture specialistiche - Formulazione/Analisi questionario
<i>Destinatari</i>	C.U.G. – Servizio associato trattamento giuridico e relazioni sindacali - Servizio sicurezza aziendale
<i>Tempi</i>	Entro il 31/12/2023
Azione 3	Analisi dei dati raccolti e report
<i>Descrizione</i>	Analisi dei dati raccolti nelle azioni 1 e 2 finalizzata alla compilazione

	di un report volto a fornire una visione complessiva dell'organizzazione e ad individuare le situazioni di criticità su cui intervenire
<i>Responsabili</i>	C.U.G.
<i>Destinatari</i>	Consigliera di Parità - Segretario generale - Tutta l'organizzazione
<i>Tempi</i>	Entro il 30 Marzo 2024

SCHEDE DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025

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



<i>Tempi</i>	Attività annuale
Azione 6	Condividere la conoscenza della normativa, degli strumenti e degli organismi deputati a garantire il benessere organizzativo
<i>Descrizione</i>	Sviluppare conoscenze adeguate per riconoscere le tipologie rappresentative di malessere organizzativo (livelli di stress, burn-out, disadattamento, mobbing etc.), conoscere gli strumenti di difesa e di miglioramento del clima organizzativo
<i>Responsabili</i>	C.U.G. – Servizio sicurezza aziendale - Servizio associato trattamento giuridico e relazioni sindacali
<i>Destinatari</i>	Tutto il personale
<i>Tempi</i>	Entro il 30 dicembre 2023-2024-2025

SCHEDE DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025

AMBITO 3	Garantire il benessere nell'ambito dell'organizzazione del lavoro e attivazione piani di welfare provinciale
Finalità:	Azioni di promozione di welfare aziendale, compatibilmente con la normativa contrattuale vigente L'attivazione del welfare aziendale può rappresentare una risposta, seppur parziale, ai bisogni dei dipendenti in materia di assistenza sanitaria.
Obiettivo:	- Favorire lo sviluppo delle competenze professionali necessarie ad affrontare al meglio le nuove richieste lavorative - Creare condizioni favorevoli affinché ciascuna lavoratrice – lavoratore orienti la sua volontà verso corretti stili di vita, in modo che si abbia come riflesso un miglioramento della produttività e delle performance lavorative
Azione 7	Rivedere il modello delle competenze professionali ed individuare le posizioni fungibili
<i>Descrizione</i>	Sulla base dei Piani e dei Programmi dell'Ente, individuare le competenze che sono necessarie per raggiungere gli obiettivi assegnati e programmare azioni (formazione, affiancamento) per favorire lo sviluppo di tali competenze.
<i>Responsabili</i>	Segretario generale - Servizio associato trattamento giuridico e relazioni sindacali
<i>Destinatari</i>	C.U.G. – Tutta l'organizzazione
<i>Tempi</i>	Entro il 30 dicembre 2023
Azione 8	Individuare modalità organizzative e/o operative per consentire il



	passaggio di consegne, favorire la continuità delle attività di lavoro
<i>Descrizione</i>	Consentire il trasferimento di conoscenze ed esperienze dal personale in uscita dall'Ente al personale subentrante
<i>Responsabili</i>	Dirigenti - Segretario generale - Servizio associato trattamento giuridico e relazioni sindacali
<i>Destinatari</i>	Le strutture organizzative interessate
<i>Tempi</i>	Aggiornamento annuale
<i>Azione 9</i>	c) Allestire luogo di ristoro all'esterno della sede provinciale
<i>Descrizione</i>	Collocare nel giardino del cortile interno della sede provinciale 2 o più panchine per pausa ristoro
<i>Responsabili</i>	Presidente, Segretario Generale - sicurezza e edilizia, Ragioneria
<i>Destinatari</i>	Tutto il personale
<i>Tempi</i>	Entro il 30 dicembre 2023
<i>Azione 10</i>	Promozione della salute sul posto di lavoro (workplace health promotion)
<i>Descrizione</i>	- Continuazione attività di prevenzione sull'emergenza sanitaria COVID-19 - promuovere l'uso delle scale sul luogo del lavoro
<i>Responsabili</i>	CUG servizio sicurezza aziendale prevenzione e protezione
<i>Destinatari</i>	Tutto il personale
<i>Tempi</i>	Entro il 30 dicembre 2024
<i>Azione 11</i>	Attivazione dei piani di welfare integrativo
<i>Descrizione</i>	Nei limiti e nei vincoli del nuovo CCNL/2019-21 e della contrattazione decentrata si valuta la possibilità di attivare una copertura sanitaria integrativa delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale a favore della tutela e la salute dei dipendenti provinciali e del proprio nucleo familiare con onere a carico degli assicurati
<i>Responsabili</i>	Risorse umane finanziarie, CUG e RSU
<i>Destinatari</i>	Tutta l'organizzazione
<i>Tempi</i>	Entro il triennio

SCHEDE DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025

SCHEDE DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025	
AMBITO 4	Promuovere la formazione e l'aggiornamento in tema di pari opportunità e differenza di genere
Finalità:	Promuovere attività di formazione/aggiornamento ponendo attenzione al benessere organizzativo, alla differenza di genere e contro gli stereotipi nell'ambito lavorativo
Obiettivo:	Programmare percorsi formativi sulla differenza di genere
Azione 12	Realizzare percorsi formativi in accordo con altri Enti
Descrizione	Realizzazione di percorsi formativi in collaborazione con il C.U.G. di altri Enti ed eventualmente con il C.U.G. dell'Università di Bologna
Responsabili	C.U.G - Servizio associato trattamento giuridico e relazioni sindacali
Destinatari	Tutta l'organizzazione
Tempi	Entro il 30 dicembre 2024

SCHEDE DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025

SCHEDE DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025	
AMBITO 5	Facilitare l'accesso agli strumenti di conciliazione
Finalità:	Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro finalizzate a favorire i bisogni di conciliazione del personale.
Obiettivo:	- Garantire la diffusione dell'informazione al personale delle opportunità offerte dalla normativa sui congedi parentali a tutela della maternità e paternità. - promozione cultura della parità di genere
Azione 13	Agevolare la diffusione dell'informazione al personale delle opportunità offerte dalla normativa sui congedi parentali a tutela della maternità e paternità
Descrizione	Ricognizione delle comunicazioni indirizzate al personale sul tema dei congedi a tutela della maternità e paternità. Creazione di una pagina intranet per pubblicare le comunicazioni e verifica della loro efficacia. Individuazione di eventuali azioni di miglioramento della comunicazione
Responsabili	C.U.G. - Servizio associato trattamento giuridico e relazioni sindacali -ufficio Comunicazione
Destinatari	Tutta l'organizzazione
Tempi	Attività annuale



<i>Azione 14</i>	Implementare forme di flessibilità nell'orario e nello svolgimento dell'attività che favoriscano la conciliazione ed il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori senza incidere negativamente sul trattamento economico.
<i>Descrizione</i>	Proseguire l'esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale, a livello normativo e contrattuale, affiancando al ruolo conciliativo di tale strumento anche le potenzialità in termini di maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, per facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili"
<i>Responsabili</i>	Informatica, Economato
<i>Destinatari</i>	Il personale a richiesta con valutazione soprattutto i soggetti in condizione di fragilità
<i>Tempi</i>	Entro il 31/12/2023
<i>Responsabili</i>	CUG, servizio informatica, Consigliera di parità,
<i>Destinatari</i>	Dipendenti provinciali e Enti vari
<i>Tempi</i>	Entro il 31 dicembre 2023

SCHEDE DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025

AMBITO 6	Sensibilizzare, informare, comunicare, migliorare
<i>Finalità:</i>	Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sulle azioni per il benessere lavorativo e le pari opportunità
<i>Obiettivo:</i>	a) Diffondere la comunicazione delle azioni per il benessere e per le pari opportunità e del benessere di genere b) Individuare e promuovere nuove azioni di miglioramento in tema di benessere lavorativo
<i>Azione 15</i>	Diffusione e Monitoraggio del Piano Triennale delle Azioni Positive
<i>Descrizione</i>	Pubblicazione e diffusione del Piano delle Azioni Positive ed annuale monitoraggio delle attività svolte nei tempi previsti
<i>Responsabili</i>	C.U.G. – Ufficio Comunicazione
<i>Destinatari</i>	Tutta l'organizzazione
<i>Tempi</i>	Entro il 15 aprile dell'anno di riferimento
<i>Azione 16</i>	Raccolta di proposte e suggerimenti
<i>Descrizione</i>	Coinvolgimento del personale nell'individuazione di proposte o



	suggerimenti per il miglioramento del benessere organizzativo
<i>Responsabili</i>	C.U.G. – Ufficio Comunicazione
<i>Destinatari</i>	Tutta l'organizzazione
<i>Tempi</i>	Entro il 30 novembre dell'anno in corso

SCHEDE DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025

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

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale per il periodo 2023/2025.

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

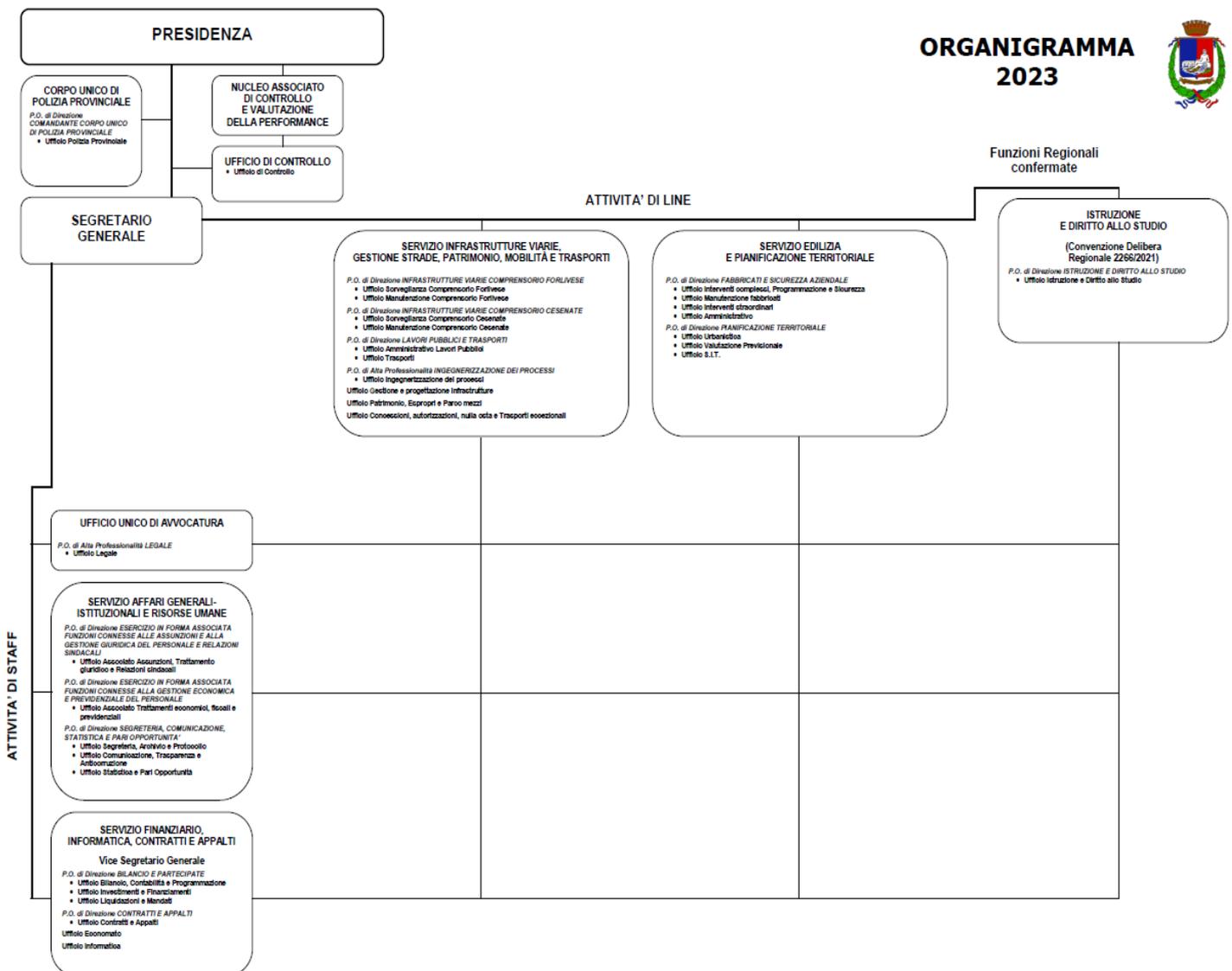
La Provincia di Forlì-Cesena intende creare e garantire il Valore Pubblico delle sue attività programmando azioni di miglioramento progressivo della struttura organizzativa (adeguando l'organizzazione alle strategie pianificate e innovando le metodologie di Lavoro Agile) e della condizione professionale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

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

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

Obiettivi PDO: 021302 - 021303 - 021304 - 021305 - 021401 - 021402

3.1.1) Organigramma

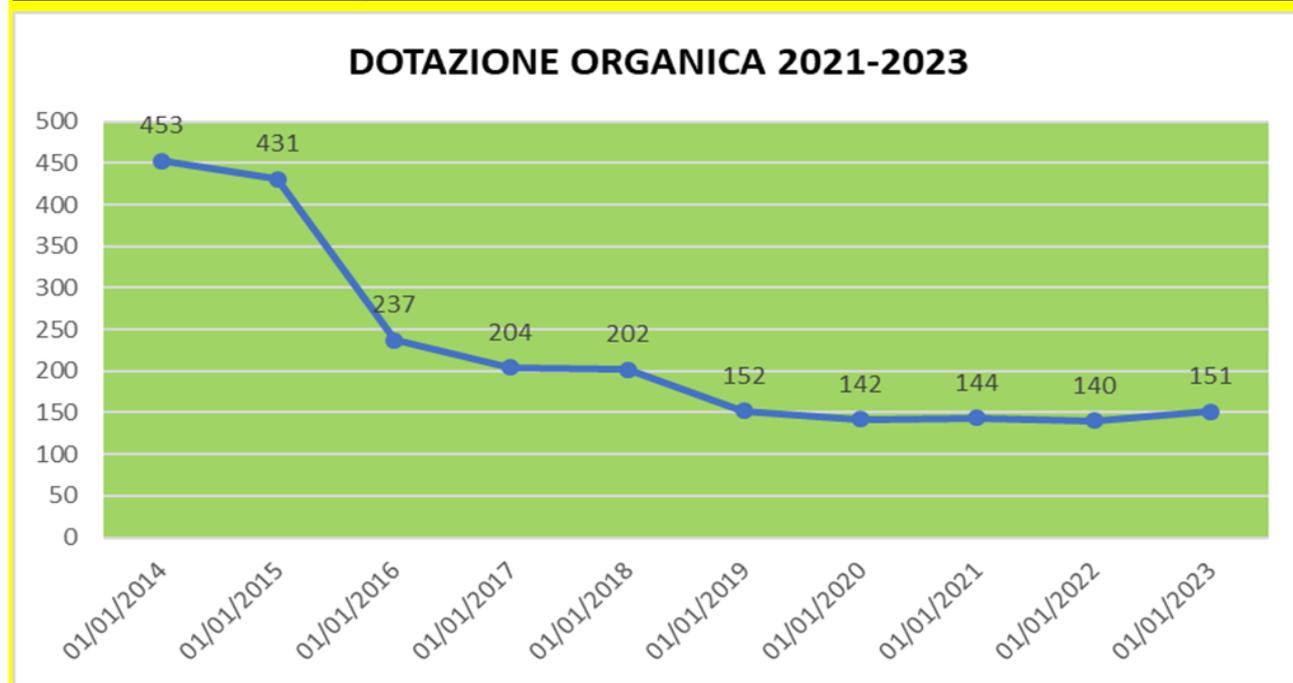


3.1.2) Risorse umane e Assetto organizzativo

Conseguentemente alla Riforma Delrio si è registrata una rilevante diminuzione del personale provinciale, evidenziata nel grafico sottostante: si è infatti passati da una consistenza di 453 unità in servizio alla data del 01.01.2014 a 237 unità alla data del 01.01.2016, poi a 202 unità alla data del 01/01/2018 ed a 152 unità di personale a tempo indeterminato al 01/01/2019, per arrivare a 142 unità alla data del 01/01/2020, a 141 unità di personale a tempo indeterminato alla data del 01/01/2021 e a **151 unità di personale a tempo indeterminato alla data del 01.01.2023**. A tale drastica diminuzione ha contribuito nel corso del 2018 il definitivo trasferimento all'Agenzia regionale del lavoro dell'Emilia-Romagna, a decorrere dal 01/06/2018, anche del personale adibito a politiche del lavoro e centri per l'impiego (46 unità).

Fino al 2021, nonostante le assunzioni effettuate nel corso del 2020 e nel 2021, la consistenza numerica del personale è rimasta sostanzialmente invariata, ciò a causa anche delle numerose cessazioni nel frattempo intervenute a causa dei c.d. pensionamenti "Quota 100". Alla data del 01/01/2023, invece, a seguito di numerose assunzioni effettuate nel corso dell'anno 2022, il personale provinciale in servizio ammonta a 151 unità, la cui distribuzione è definita nella relativa tabella.

SITUAZIONE AL 01/01/2023					
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	SERVIZIO AFFARI GENERALI - ISTITUZIONALI E RISORSE UMANE + UFFICIO UNICO DI AVVOCATURA + UFFICIO	SERVIZIO FINANZIARIO, INFORMATICA, CONTRATTI E APPALTI	SERVIZIO EDILIZIA E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	SERVIZIO INFRASTRUTTURE VIARIE, GESTIONE STRADE, PATRIMONIO, MOBILITA' E TRASPORTI	POLIZIA PROVINCIALE
DIRIGENTI	0	1	0	1	0
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	2	2	2	4	1
ALTE PROFESSIONALITA'	1	0	0	0	0
DIPENDENTI	21	18	24	57	17
TOTALE	24	21	26	62	18
TOTALE DIPENDENTI	151				



Nel corso del biennio 2015-2016 sono intervenuti:

- i trasferimenti alla Regione ed alle agenzie regionali di n. 160 dipendenti provinciali a seguito della riallocazione delle funzioni (dal 01/01/2016);
- i trasferimenti per mobilità, presso numerosi enti locali del territorio, di n. 20 dipendenti in esito all'accordo di avvalimento sottoscritto nel 2015.

Fra il personale trasferito alla Regione ed alle agenzie regionali figurano anche 4 dirigenti: dei Servizi Ambiente e Pianificazione Territoriale - Agricoltura Spazio Rurale Flora e Fauna - Affari Generali e Istituzionali, Organizzazione e Risorse Umane, Istruzione Formazione e Politiche del Lavoro - Programmazione e Sviluppo Economico e Sociale.

Nel 2015/2016, inoltre, sono cessati dal servizio, per effetto della deliberazione G.P. n. 93165/350 del 7/10/2014 "*Misure per riequilibrio finanziario dell'ente: dichiarazione di soprannumerarietà e avvio procedura per i prepensionamenti*", anche i 3 Dirigenti dei Servizi tecnici: Infrastrutture Viarie, Mobilità, Trasporti, Gestione Strade Forlì - Progettazione e Manutenzione Fabbricati - Infrastrutture Viarie e Gestione Strade Cesena.

Nel dicembre 2017 è stato assunto a tempo indeterminato, a seguito di una procedura di mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, un nuovo Dirigente, al quale, con Decreto presidenziale n. 31306/121 del 11.12.2017, è stato affidato l'incarico di direzione del Servizio Tecnico Infrastrutture, Trasporti e Pianificazione Territoriale (all'interno del quale sono confluiti, per effetto del medesimo decreto presidenziale, il Servizio Tecnico Infrastrutture e Trasporti ed il Servizio Pianificazione Territoriale). Tale Dirigente è stato tuttavia trasferito, con decorrenza dal 01.09.2019, nei ruoli di un'altra Amministrazione, per mobilità volontaria fra enti ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001. La Provincia di Forlì - Cesena ha quindi attivato una selezione pubblica per il conferimento, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, di un incarico a tempo determinato per la posizione di Dirigente del Servizio Tecnico Infrastrutture Trasporti e Pianificazione Territoriale, in esito alla quale è stato assunto un nuovo Dirigente a partire dal 16 settembre 2019 e fino alla scadenza del precedente mandato amministrativo; termine poi adeguato, con Decreto presidenziale n. 124 del 28/09/2021, alla data del 15 settembre 2022. Successivamente, con Decreto presidenziale n. 78 del 21/06/2022, l'incarico, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, è stato prorogato fino al 30/04/2023 o comunque fino all'avvenuta conclusione della procedura concorsuale per l'assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno di n. 1 Dirigente tecnico presso il Servizio Edilizia e Pianificazione Territoriale della Provincia di Forlì - Cesena ed alla conseguente assunzione in ruolo del relativo vincitore.

Come già evidenziato nel Piano di riassetto organizzativo approvato nel 2018 (v. paragrafo 10.1 Misure organizzative), l'assetto, che vedeva l'accorpamento in un unico Servizio Tecnico Infrastrutture, Trasporti e Pianificazione Territoriale delle funzioni in passato riconducibili a 4 diversi Servizi, diretti da 4 Dirigenti, risultava difficilmente sostenibile, da qui la necessità di riesaminare l'organizzazione provinciale e dotarsi di ulteriori figure dirigenziali. Per tale ragione l'Amministrazione ha ritenuto necessario, tenuto conto della complessità delle funzioni assegnate al predetto Servizio tecnico (che deve anche gestire nei prossimi anni i finanziamenti eccezionali erogati dal MIT (ora MIMS) per le annualità 2021-2024) nonché quelli provenienti dal PNRR per l'edilizia scolastica, procedere ad una riorganizzazione della propria struttura, prevedendo due distinti Servizi nel settore tecnico, ognuno con un proprio Dirigente. Il nuovo organigramma provinciale è stato approvato con decreto presidenziale prot. n. 9734/59 del 23/04/2021, con l'individuazione di due distinti servizi nell'area tecnica così denominati:

- “Servizio Edilizia e Pianificazione Territoriale”;
- “Servizio Infrastrutture Viarie, Gestione Strade, Patrimonio, Mobilità e Trasporti”.

A seguito di selezione pubblica per esami la Provincia di Forlì - Cesena ha assunto il nuovo dirigente del Servizio Infrastrutture Viarie, Gestione Strade, Patrimonio, Mobilità e Trasporti”, che ha preso servizio in data 01/12/2021.

E’ attualmente in fase di espletamento la selezione pubblica per esami per l’assunzione a tempo indeterminato e a tempo pieno del Dirigente tecnico del Servizio Edilizia e Pianificazione Territoriale della Provincia di Forlì – Cesena.

Pertanto, allo stato attuale, la Provincia ha in organico 3 Dirigenti: al Dirigente Dott. Mauro Maredi, oltre alle funzioni dirigenziali riguardanti Istruzione, Diritto allo Studio e Organismo Intermedio, è affidata la direzione del Servizio Finanziario, Informatica, Contratti e Appalti; il dott. Maredi è anche Dirigente amministrativo di riferimento del Corpo di Polizia Provinciale. Al Dirigente Arch. Alessandro Costa, dirigente a contratto ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 è affidata la direzione del Servizio Edilizia e Pianificazione Territoriale, al Dirigente Ing. Di Blasio Fabrizio è affidata la direzione del Servizio Infrastrutture Viarie, Gestione Fino al 31/12/2021 i rapporti fra la Regione Emilia – Romagna, le Province e la Città Metropolitana di Bologna in materia di funzioni conferite e delle attività assegnate ai sensi della L.R. 13/2025 sono stati regolamentati da una Convenzione sottoscritta ad inizio 2020, in base alla quale, alla data del 1.1.2021 risultavano in posizione di distacco dalla Regione:

- per le attività relative alla materia “Istruzione e diritto allo studio” (art. 51 Legge regionale n. 13/2015): n. 1 unità di personale;
- per le attività nell’ambito delle attribuzioni svolte come Organismo intermedio di cui alla Convenzione approvata con delibera regionale n. 1715/2015 (art. 50, comma 2, Legge regionale n. 13/2015): n. 8 unità di personale.

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 e Strade, Patrimonio, Mobilità e Trasporti, mentre la dott.ssa Manuela Lucia Mei, Segretario generale, è incaricata di funzioni dirigenziali relativamente a Servizio Affari Generali-Istituzionali e Risorse Umane, Ufficio di Controllo, Ufficio Unico di Avvocatura.

Per le funzioni attribuite alla Provincia in base alla Legge regionale n. 13/2015, la Regione aveva disposto, inizialmente fino al 31 ottobre 2016, con successiva proroga al 31 gennaio 2017, l’assegnazione temporanea in posizione di distacco di diversi dipendenti regionali, già dipendenti provinciali, e precisamente:

- n. 18 unità per attività relative alla materia “Istruzione e diritto allo studio” (art. 51 legge regionale n. 13/2015) e per attività nell’ambito delle attribuzioni svolte come Organismo intermedio, di cui alla convenzione approvata con delibera regionale

n.1715/2015 (art. 50, comma 2, della legge regionale n. 13/2015);

- n. 9 unità per attività relative alla materia “Attività produttive, commercio e turismo” (art.47 legge regionale n. 13/2015);
- n. 1 unità per attività in materia di “Sanità pubblica” (art.63 legge regionale n. 13/2015).

Con le leggi regionali n. 4 del 25/3/2016 e n. 25 del 26/12/2016 sono state introdotte modifiche alla sopra richiamata Legge 13/2015, che hanno inciso sulle funzioni esercitate dalle province, specie in materia di commercio e turismo. Sono state pertanto riviste dalla Regione le assegnazioni del relativo personale.

- 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. In particolare la Regione Emilia-Romagna si è impegnata a tal fine, a fronte di formale richiesta di ciascuno degli enti sottoscrittori, anche in forma disgiunta, a cedere quote finanziarie della propria dotazione organica. Nella suddetta convenzione si è previsto altresì, al fine di sostenere le province nel completare l'organizzazione autonoma delle funzioni conferite, l'impegno della Regione Emilia-Romagna, per il solo esercizio 2022, a mettere a disposizione ai suddetti enti, tramite avvalimento organizzativo, il personale regionale precedentemente assegnato in regime di distacco fino al 31.12.2021, al fine di assicurare un affiancamento transitorio dei nuovi assunti per il passaggio di consegne e garantire nell'esercizio 2022 la continuità operativa di ogni ente nell'esercizio delle funzioni conferite. Per lo svolgimento delle funzioni conferite in materia di istruzione, alla Provincia di Forlì - Cesena sono stati assegnati fino al 31/12/2022, tramite avvalimento organizzativo, n. 2 dipendenti regionali (a gennaio 2022 erano 3 dipendenti, uno dei quali è andato in pensione a fine marzo 2022). Tale avvalimento è stato prorogato fino al 30 giugno 2023, nell'attesa che la Provincia proceda all'assunzione di due dipendenti per lo svolgimento delle funzioni delegate in materia di istruzione.

La Legge 27 dicembre 2017, n. 205 (art. 1, comma 846) ha rimosso i divieti previsti dalle lettere da c) a g) del comma 420 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190: “c) di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, anche nell'ambito di procedure di mobilità; d) di acquisire personale attraverso l'istituto del comando...; e) di attivare rapporti di lavoro ai sensi degli articoli 90 e 110 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e successive modificazioni...; f) di instaurare rapporti di lavoro flessibile di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni; g) di attribuire incarichi di studio e consulenza.”

Tale legge ha conseguentemente ripristinato la possibilità di effettuare assunzioni, previa definizione di un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla Legge n. 56/2014.



Il Piano di riassetto organizzativo della Provincia di Forlì – Cesena è stato approvato con Decreto presidenziale prot. n. 17597/97 del 6/07/2018 e con Decreto del Presidente prot. 18243/101 del 12/07/2018 è stato approvato il Piano del fabbisogno del personale 2018/2020 – Piano delle Assunzioni per l'anno 2018, con contestuale rideterminazione della dotazione organica sulla base dei fabbisogni programmati, tenuto conto del trasferimento del personale adibito alle politiche del lavoro e centri per l'impiego all'Agenzia regionale per il Lavoro dell'Emilia-Romagna, dal 1.6.2018.

A partire dal 2018 la Provincia di Forlì – Cesena ha approvato tutti gli anni i propri atti di programmazione in materia di fabbisogno del personale. A settembre 2022, con decreto presidenziale n. 100/2022, ha approvato la modifica/integrazione del piano triennale dei fabbisogni di personale anni 2022/2024, adottato con decreto presidenziale n. 2/2022, sulla base dei contenuti del decreto interministeriale dell'11 gennaio 2022.

3.2) Organizzazione del lavoro agile

IL PERCORSO VERSO IL LAVORO AGILE

La Provincia di Forlì Cesena ha introdotto il lavoro agile al proprio interno durante la fase emergenziale dovuta alla pandemia Covid-19, periodo nel quale il ricorso al lavoro agile ha costituito una soluzione contingente imposta dalla normativa e non una scelta consapevole che vede nello smart working uno strumento idoneo a conseguire da un lato una maggiore efficienza e produttività per l'amministrazione, dall'altro un aumentato benessere personale per una migliore conciliazione dei tempi di vita e lavoro per il dipendente.

In seguito, con decreto presidenziale prot. n. 1462/11 del 2021, l'Amministrazione ha approvato il "Regolamento per la disciplina del lavoro agile (smart working)", l'attuazione del quale presupponeva l'adozione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA).

Nel Piao, approvato con decreto presidenziale n. 79/2022, si dava atto che la Provincia di Forlì-Cesena aveva già provveduto, per l'anno 2022, nel rispetto della normativa vigente, all'adozione di documenti contenenti le informazioni di natura programmatica ed organizzativa che confluiscono nel P.I.A.O. ad eccezione dei contenuti della sottosezione 3.2, per la quale erano in atto specifiche rilevazioni volte a mappare i processi lavorabili in modalità smart ed a definire la regolamentazione per l'introduzione in via ordinaria dello smart working (uso della strumentazione informatica, sicurezza, misurazione dei risultati, logistica).

PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

La Provincia di Forlì Cesena già all'interno del presente PIAO, si pone l'obiettivo di introdurre il lavoro agile in maniera strutturata, delineando la cornice normativa all'interno della quale riorganizzare il lavoro al di fuori della fase di emergenza sanitaria e dettando le condizioni organizzative, funzionali e tecnologiche che devono sussistere affinché possa essere autorizzato il lavoro agile.

Il lavoro agile non nasce dall'improvvisazione e nemmeno dalla spinta di forte accelerazione che inevitabilmente l'emergenza sanitaria ha comportato. Nasce invece dalla 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 la direzione della progressività e gradualità dell'introduzione e dello sviluppo del Lavoro Agile.

In questa sezione, infatti, 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 ad un successivo atto.

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

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

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

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

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

OOSS: andranno coinvolte nelle varie fasi partecipative con lo scopo di adottare il nuovo regolamento per il lavoro agile. Strutture coinvolte: Servizio Risorse Umane, Controllo di Gestione, Servizio Informatica: traghettatori, facilitatori tecnici per strumentazione, metodi e modalità

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

STRUMENTI DEL LAVORO AGILE:

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

BENCHMARKING

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

interessate ad introdurre lo smart working.

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

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

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

RIFERIMENTI NORMATIVI:

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

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

SCELTE FORMATIVE A SUPPORTO DEL LAVORO AGILE

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

Rivolto trasversalmente a tutti i dipendenti (anche a coloro poco coinvolti alla modalità agile, ma potenzialmente interessati) e ai Dirigenti e Responsabili. Gli interventi formativi saranno sia di tipo tecnico/specialistico, sia di tipo trasversale/manageriale oltre che a interventi

formativi a supporto e sviluppo delle competenze trasversali (competenze manageriali, stili di leadership, soft skills, benessere organizzativo, gestione dei conflitti, pari opportunità), parte integrante del percorso di change management in atto.

SCELTE TECNOLOGICHE A SUPPORTO DEL LAVORO AGILE

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

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

OBIETTIVI

- Individuare soluzioni organizzative e logistiche più flessibili ed efficaci per lo svolgimento della prestazione lavorativa;
- Favorire il migliore equilibrio possibile tra vita lavorativa e vita privata. Gli ultimi anni hanno ancora di più reso evidente la necessità di sapere osservare e ascoltare cosa succede, per essere pronti a dare risposte veloci ed efficaci ad esigenze e bisogni che cambiano con rapidità. Questo periodo ha permesso di apprendere e sperimentare nuovi approcci e modi di organizzare il lavoro e di gestire le persone, evidenziando in particolare la necessità di:
- Abbandonare le rigidità organizzative tipiche del pubblico impiego e dotarsi di modalità flessibili in grado di rispondere velocemente alle sollecitazioni esterne;
- Focalizzare sempre più l'attenzione sulle persone, incrementando il loro engagement, perché la complessità della situazione richiede l'apporto di tutte le intelligenze presenti nell'organizzazione.
- Oltre a questi obiettivi generali, è possibile individuare alcuni obiettivi specifici legati allo smart working:
 - Digitalizzazione e reengineering dei processi, finalizzati a una sempre maggiore implementazione del lavoro agile e a favorire la trasformazione digitale;
 - Supporto al cambiamento organizzativo (comportamenti, modalità e strumenti);
 - Rafforzamento delle competenze dirigenziali e manageriali, rivolte allo sviluppo delle persone attraverso l'ampliamento dell'autonomia lavorativa e la creazione di una self leadership diffusa, focalizzando l'attenzione sull'assegnazione di input di risultato chiari e realistici, concordando tempi e modalità di monitoraggio con il personale coinvolto;

- Proseguimento nell'utilizzo diffuso degli strumenti tecnologici per attivare la semplificazione dei processi, mantenere vivo il legame con l'organizzazione e consentire di lavorare in ogni condizione e ubicazione;
- Ripensamento di riprogettazione degli spazi di lavoro, consentendo una maggiore condivisione, grazie anche al passaggio verso l'utilizzo di dispositivi mobili e portatili;
- Contributo allo sviluppo sostenibile della Città.
- Favorire lo svolgimento dell'attività lavorativa delle persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;

SALUTE ORGANIZZATIVA

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

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

SALUTE DIGITALE

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

SALUTE FINANZIARIA

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

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

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

L'introduzione del lavoro agile ha indotto riflessioni circa le modifiche da apportare al Sistema di misurazione e valutazione della performance, radicando la convinzione che la performance, sia essa il frutto del lavoro svolto tradizionalmente in presenza o generata da una modalità di lavoro agile, è unica e dunque anche il sistema di misurazione e valutazione della performance debba essere unico e non differenziato in base alla modalità lavorativa attivata. Nuovi modi di lavorare portano con sé nuove competenze che devono essere considerate, sviluppate e valutate nell'ambito della performance individuale. Lo smart working ha fatto emergere inoltre, in modo molto forte la necessità di disporre di strumenti flessibili e fluidi di programmazione e gestione del lavoro, che permettano di riallineare in tempo reale le attività



in corso con le esigenze che mutano continuamente e altresì di monitorare i risultati del gruppo di lavoro. Il sistema di valutazione della performance individuale dovrà quindi evolvere verso un modello in grado di contemperare le esigenze sopra descritte, così come anche per la valutazione della performance organizzativa si dovrà necessariamente tenere conto del contributo apportato dall'introduzione del lavoro agile. Il lavoro agile, unitamente alla trasformazione digitale, stanno modificando sostanzialmente non solo il modello di organizzazione del lavoro, ma anche le competenze dei dipendenti.

3.3) Piano triennale del fabbisogno di personale

Sulla proposta di piano triennale del fabbisogno del personale 2023- 2025, presentato a firma del Direttore generale, con relazione prot. n. 3583 del 13/02/2023, il collegio dei revisori ha espresso parere favorevole prot. 3911 del 16/02/2023.

Le normative di riferimento esaminate nel predisporre il Piano sono le seguenti:

- la Legge 7 aprile 2014, n. 56 *“Disposizioni sulle Città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni”* con la quale sono stati ridisegnati il ruolo e le funzioni delle province, enti territoriali di area vasta, individuando all’art. 1, comma 85, le funzioni fondamentali da esercitare, nei limiti e secondo le modalità stabilite dalla legislazione statale e regionale di settore;
- la Legge 23/12/2014 n. 190, art. 1 comma 420 e seguenti, che ha stabilito, fra l’altro, l’obbligo per le Amministrazioni Provinciali di ridurre le dotazioni organiche in misura almeno pari al 50% della spesa del personale di ruolo al 08/04/2014, nonché regole e modalità per l’individuazione delle unità soprannumerarie conseguenti alla riduzione degli organici;
- la Legge Regionale 30 luglio 2015, n. 13 *“Riforma del sistema di governo regionale e locale e disposizioni su Città metropolitana di Bologna, province, comuni e loro unioni”*;
- la Legge 27 dicembre 2017, n. 205 *“Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020”*, che, all’art. 1 , comma 844 e seguenti, ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui al citato art. 1, comma 421, della legge 190/2014, ha ripristinato la capacità di assunzione per le province, previa definizione di un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla Legge 56/2014;
- gli artt. 6 *“Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”* e 6 ter *“Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale”* del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017;
- il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica del 08/05/2018, pubblicato nella Gazz. Uff. 27 luglio 2018, n. 173, avente ad oggetto *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche.”*;
- il D.L. 30/04/2019, n. 34 *“Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi.”*, che all’art. 33, comma 1bis, detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle province e nelle città metropolitane in base alla sostenibilità finanziaria;
- il decreto interministeriale dell’11 gennaio 2022, attuativo del sopra citato articolo 33, comma 1 bis, del decreto legge n. 34/2019, con il quale vengono individuati i valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 49 del 28/02/2022;
- il D.L. 09/06/2021, n. 80 *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia.”*, convertito con modificazioni dalla legge n. 113/2021, ai sensi del quale (art. 1, comma 1) le amministrazioni titolari di interventi previsti nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) possono assumere del personale a tempo determinato specificamente destinato a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione in deroga ai limiti di spesa di cui all’articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 (convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122) e alla dotazione organica delle amministrazioni interessate;

Si precisa che:

- con la deliberazione della Giunta Provinciale n. 93165/350 del 7 ottobre 2014 avente ad oggetto “Misure per riequilibrio finanziario dell’Ente: dichiarazione di soprannumerarietà e avvio procedura per prepensionamenti” sono state individuate le unità di personale soprannumerarie ed in esubero nell’ambito del biennio 2015-2016, e in forza della quale sono cessati dal servizio i 3 Dirigenti tecnici del Servizio Infrastrutture Viarie, Mobilità, Trasporti, Gestione Strade Forlì (31.12.2015), del Servizio Progettazione e Manutenzione Fabbricati (1.03.2016) e del Servizio Infrastrutture Viarie, Gestione Strade Cesena (1.11.2016);
- con il decreto presidenziale prot. n. 55/21738 del 04/03/2015 avente ad oggetto “Ricognizione della spesa di personale di ruolo all’8/4/2014 e fissazione del limite massimo di spesa per la dotazione organica” è stato quantificato in € **8.408.031,69** il limite massimo di spesa della dotazione organica della Provincia di Forlì-Cesena, ai sensi dell’art. 1, comma 421, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190 (riduzione della dotazione organica entro il limite del 50% della spesa del personale di ruolo all’8/04/2014);
- con il decreto presidenziale prot. n. 91955/253 del 26/10/2015 sono stati approvati gli elenchi del personale adibito a funzioni non fondamentali oggetto di riordino ai sensi della L.R. 13/2015;
- con il decreto del Presidente n. 2 del 20/01/2022 è stato adottato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale anni 2022-2024 e conseguenti effetti sulla dotazione organica, così come successivamente integrato con decreto n. 100 del 01/09/2022;

In base all’art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 165/2001, così come sostituiti dall’art. 4, 1 lett. b) del D.Lgs. n. 75/2017:

2. Allo scopo di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell’articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l’articolo 33. Nell’ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l’ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all’articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all’articolo 6-ter, nell’ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall’articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.”;

Le linee guida richiamate dall’art. 6 -ter del D.Lgs. n. 165/2001, pubblicate sulla Gazz. Uff. 27 luglio 2018, n. 173 ed in tale data entrate in vigore, contengono prescrizioni vincolanti per le amministrazioni statali e dettano indicazioni di principio per gli enti locali relativamente alla metodologia da seguire per l’organizzazione e la determinazione del fabbisogno di personale:

- affinché il piano del fabbisogno costituisca uno strumento snello e flessibile, in coerenza con gli obiettivi ad esso assegnati, la legge di riforma ha previsto il superamento del concetto tradizionale di dotazione organica, quale elenco statico dei posti coperti e di quelli vacanti; la dotazione organica, grazie alle novità introdotte dal D.Lgs. n. 75/2017,

acquista un puro valore finanziario, che costituisce una cornice insuperabile, svincolata dalle precedenti rigidità e viene sostituita con il piano del fabbisogno che presenta caratteristiche di flessibilità e può essere modificato in coerenza con le eventuali variazioni degli atti programmatori dell'ente, con il limite del rispetto dei vincoli di spesa previsti dalle normative di settore;

- nel Piano triennale del fabbisogno di personale la dotazione organica va pertanto espressa in termini finanziari; come chiarito dalle linee guida, partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche;
- il D.L. 30/12/2019, n. 162 "*Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonché di innovazione tecnologica.*" con l'art. 17, come modificato dalla legge di conversione n. 8/2020, ha introdotto il comma 1ter all'art. 33 del D.L. n. 34/2019, nel quale si dispone l'abrogazione dell'articolo 1, comma 421, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190, ovvero la norma che imponeva l'obbligo per le province di avere una dotazione organica ridotta in misura pari al 50% della spesa del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della legge 7 aprile 2014, n. 56;
- la dotazione organica deve quindi essere calcolata dinamicamente in termini di spesa teorica massima tenendo conto:
 - della spesa del personale in servizio;
 - della spesa derivante dalle assunzioni programmate nel Piano Triennale di fabbisogno del personale;
 - della minor spesa per le cessazioni programmate;

Il Direttore generale a dicembre 2022 ha chiesto a ciascun Dirigente 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.

I Dirigenti provinciali ed il Comandante del Corpo Unico di Polizia Provinciale, come da attestazioni acquisite agli atti, da un lato **hanno dichiarato che non vi sono dipendenti in soprannumero e/o in eccedenza rispetto alle funzioni dell'Ente**, dall'altro hanno provveduto a confermare la copertura dei posti previsti per gli anni 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022 e ancora vacanti o eliminando quelli non ritenuti più necessariamente da ricoprire.

Inoltre hanno manifestato le ulteriori esigenze che, a seguito di confronto e condivisione insieme al Direttore generale, sono confluite nelle successive decisioni.

Le cessazioni per collocamenti a riposo di dipendenti con diritto a pensione ipotizzabili sono di seguito esplicitate:

- nel 2023:
 - N. 1 AGENTE STRADALE PROVETTO cat. B3 dal 01/08/2023;
 - N. 1 GEOMETRA cat C dal 01/07/2023;
- nel 2024:
 - N. FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE cat D dal 30/04/2024;

In sede di adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale l'Amministrazione ha la necessità prioritaria da un lato di integrare le risorse umane indispensabili per gestire le attività ordinarie, dall'altro ha il bisogno di procedere a nuove assunzioni collegate al processo di organizzazione dell'Ente, in coerenza con le prospettive di riforma delle province;

Quanto segnalato dai Dirigenti è quindi stato valutato comparativamente alla luce delle suddette esigenze e tenuto conto delle capacità assunzionali derivanti dall'applicazione della nuova normativa;

Il Dirigente del Servizio Affari Generali Istituzionali e Risorse Umane adotterà tutti gli atti funzionali necessari alla realizzazione da parte della Provincia delle assunzioni obbligatorie previste dalla L. n. 68/99, a partire dalla sottoscrizione, ove possibile, con l'Agenzia regionale per il lavoro di una nuova convenzione per programma di inserimento lavorativo delle persone disabili (art. 11, commi 1, 2 e 3, della Legge 12 marzo 1999, n. 68);

In base all'analisi svolta, in ottemperanza alla vigente normativa in materia di reclutamento di personale, si è tenuto anche conto che, ai fini dell'espletamento delle procedure selettive per la progressione tra le aree, ai sensi delle nuove previsioni del CCNL 2019-2021, venga rispettata nel triennio la riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno come previsto dall'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs. n. 165/2001.

Le procedure selettive tra le aree verranno attivate solo ad avvenuta verifica del rispetto dell'adeguato accesso dall'esterno.

Con il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale anni 2023-2025 si prevede il completamento nel 2023 dei piani su richiamati e non ancora conclusi:

- n. 1 posto di Dirigente Tecnico, mediante scorrimento della graduatoria del concorso attualmente in corso bandito dalla Provincia;
- n. 1 posto di "Geometra" – cat. C (da coprire con procedura selettiva per la progressione tra le aree ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs. n. 165/2001) previsto per l'annualità 2020- Servizio infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti);
- n. 1 unità di "Agente stradale provetto" - cat. B3 previsto per il 2022 dal Piano 2022-2024 adottato con decreto 2/2022 tramite utilizzo di graduatorie valide per lo stesso profilo e categoria (anche di altri enti previa convenzione) oppure con mobilità volontaria tra enti ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001 oppure tramite concorso pubblico- Servizio infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti;
- n. 1 posto di "Istruttore amministrativo/contabile" – cat. C (da coprire con procedura selettiva per la progressione tra le aree ai sensi delle nuove previsioni del CCNL 2019-2021) previsto per il 2022 dal Piano 2022-2024 modificato con decreto 100/2022 - Servizio affari generali e istituzionali e risorse umane - questa selezione viene effettuata nel rispetto della riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno dell'anno di approvazione, come previsto dall'art 52 comma 1 bis del Dlgs 165/2001;
- n. 1 posto di "Progettista e direttore Lavori" – cat. D previsto per il 2022 dal Piano 2022-2024 modificato con decreto 100/2022 da ricoprire tramite scorrimento di graduatoria –Servizio infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti;

- n. 1 posto di “Funzionario tecnico” – cat. D previsto per il 2022 dal Piano 2022-2024 modificato con decreto 100/2022, da coprire mediante mobilità volontaria tra enti ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 o utilizzo di graduatorie valide per lo stesso profilo e categoria e, in caso di assenza di graduatorie da utilizzare o di loro scorrimento negativo, tramite concorso pubblico – Servizio edilizia e pianificazione territoriale;

di confermare la seguente assunzione a tempo determinato ai fini della realizzazione dei progetti finanziati nell’ambito del PNRR già prevista nel 2022:

- n. 1 posto di “Progettista e direttore Lavori” – cat. D, finanziati con risorse a carico del bilancio dell’Ente da ricoprire tramite scorrimento di graduatoria - Servizio infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti

di NON confermare n. 1 posto di “Funzionario informatico” - cat. D previsto dal Piano Triennale 2021-2023 per l’anno 2021, che non si è riusciti a coprire mediante lo scorrimento della graduatoria approvata a giugno 2022;

di prevedere al suo posto n. 1 posto di “Tecnico informatico” - cat C da assegnare al Servizio finanziario, informatica, contratti e appalti, da coprire tramite mobilità volontaria tra enti ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 oppure tramite concorso pubblico (**su questo posto si prevede la riserva a favore dei disabili**);

di NON confermare n. 1 posto di “Istruttore amministrativo contabile” – cat. C previsto per il 2022 dal Piano 2022-2024 adottato con decreto 2/2022, che non si è riusciti a coprire;

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

- n. 1 posto di “Tecnico informatico” - cat C da assegnare al Servizio finanziario, informatica, contratti e appalti, da coprire tramite mobilità volontaria tra enti ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001 oppure tramite concorso pubblico (**su questo posto si prevede la riserva a favore dei disabili**);
- n. 1 posto di “Funzionario Amministrativo contabile” – cat- D, da coprire con procedura selettiva per la progressione tra le aree ai sensi delle nuove previsioni del CCNL 2019-2021 – (Servizio finanziario, informatica, contratti e appalti);
- n. 1 posto di “Funzionario Amministrativo contabile” – cat- D, da coprire tramite utilizzo di graduatorie valide per lo stesso profilo e categoria (anche di altri enti previa convenzione) oppure con mobilità volontaria tra enti ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001 oppure tramite concorso pubblico, ai fini di acquisire organico in sostituzione di dipendente regionale in avvalimento fino al 30/06/2023 per l’esercizio delle funzioni conferite in materia di diritto allo studio (Ufficio istruzione e diritto allo studio);
- n. 1 posto di “Istruttore amministrativo/contabile” – cat. C da coprire con concorso riservato alle categorie protette di cui alla L. n. 68/99 ai fini di acquisire organico in sostituzione di dipendente regionale in avvalimento fino al 30/06/2023 per l’esercizio delle funzioni conferite in materia di diritto allo studio (Ufficio istruzione e diritto allo studio);
- n. 1 posto di “Istruttore amministrativo/contabile” – cat. C da coprire con procedura selettiva per la progressione tra le aree ai sensi delle nuove previsioni del CCNL 2019-2021 (Servizio infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e

trasporti);

- n. 1 posto di “Funzionario Tecnico” – cat. D da coprire con procedura selettiva per la progressione tra le aree ai sensi delle nuove previsioni del CCNL 2019-2021 (Servizio infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti);
- n. 2 posti di “Agente stradale provetto” - cat. B3 (già previsti per il 2023 dal Piano 2022-2024 adottato con decreto 100/2022) tramite utilizzo di graduatorie valide per lo stesso profilo e categoria (anche di altri enti previa convenzione) oppure con mobilità volontaria tra enti ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001 oppure tramite concorso pubblico (Servizio infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti);
- n. 1 posto di “Collaboratore professionale” cat. B, posto da ricoprire a conclusione della procedura selettiva per la progressione tra le aree da cat. B a cat. C profilo Geometra, prevista per l'annualità 2020 – **su questo posto si prevede la riserva a favore dei disabili** con modalità da concordare con l'Agenzia regionale per il lavoro (Servizio edilizia e pianificazione territoriale);
- n. 1 posto di “Funzionario Tecnico” – cat. D da coprire con procedura selettiva per la progressione tra le aree ai sensi delle nuove previsioni del CCNL 2019-2021 (Servizio edilizia e pianificazione territoriale);
- n. 1 posto di “Agente di Polizia Provinciale” cat C (già previsto per il 2023 dal Piano 2022-2024 modificato con decreto 100/2022) tramite utilizzo di graduatorie valide per lo stesso profilo e categoria (anche di altri enti previa convenzione) oppure con mobilità volontaria tra enti ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001 oppure tramite concorso pubblico (Corpo unico di Polizia provinciale);
- n. 2 posti di “Geometra” – cat. C (già previsti per il 2023 dal Piano 2022-2024 adottato con decreto 2/2022) di cui n. 1 da coprire con mobilità interna di personale e n. 1 posto tramite utilizzo di graduatorie valide per lo stesso profilo e categoria (anche di altri enti previa convenzione) oppure con mobilità volontaria tra enti ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001 oppure tramite concorso pubblico (Servizio infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti);

di prevedere la copertura per l'annualità 2024 dei seguenti posti a tempo pieno indeterminato:

- n. 1 posto di “Funzionario Amministrativo contabile” – cat. D - da coprire tramite utilizzo di graduatorie valide per lo stesso profilo e categoria (anche di altri enti previa convenzione) oppure con mobilità volontaria tra enti ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001 oppure tramite concorso pubblico, – Servizio finanziario, informatica, contratti e appalti.
- n. 1 posto di “Ufficiale di Polizia Provinciale” – cat D - da coprire tramite utilizzo di graduatorie valide per lo stesso profilo e categoria (anche di altri enti previa convenzione) oppure con mobilità volontaria tra enti ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001 oppure tramite concorso pubblico (Corpo unico di Polizia provinciale);
- n. 1 posto di “Agente di Polizia Provinciale” - cat. C - da coprire tramite utilizzo di graduatorie valide per lo stesso profilo e categoria (anche di altri enti previa convenzione) oppure con mobilità volontaria tra enti ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001

oppure tramite concorso pubblico (Corpo unico di Polizia provinciale);

di prevedere la copertura per l'annualità 2025 dei seguenti posti a tempo pieno indeterminato:

- n. 1 posto di "Agente di Polizia Provinciale" - cat. C da coprire tramite utilizzo di graduatorie valide per lo stesso profilo e categoria (anche di altri enti previa convenzione) oppure con mobilità volontaria tra enti ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001 oppure tramite concorso pubblico,- Corpo unico di Polizia provinciale

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

- n. 1 assunzione di Dirigente con procedura ai sensi dell'art. 110, comma 2, del Tuel per esigenze gestionali straordinarie collegate ad una struttura organizzativa temporanea per funzioni connesse alla direzione dell'Ufficio unico procedimenti disciplinari come previsto dalla convenzione siglata il 12/01/2023;
- n. 1 "Funzionario amministrativo contabile" - cat. D - incaricato di Alta specializzazione con procedura ai sensi dell'art 110, comma 1, del Tuel per il coordinamento dell'Ufficio Associato Trattamenti economici, fiscali e previdenziali.

Nel caso in cui sia necessario procedere allo scorrimento di graduatorie per la copertura dei posti previsti/confermati dal presente Piano, si partirà da quelle più recenti approvate dalla Provincia per il medesimo profilo ricercato, o in mancanza, per profilo equivalente; in caso di scorrimento negativo (o di assenza di graduatorie vigenti provinciali) si procederà allo scorrimento delle graduatorie più recenti approvate per il medesimo profilo ricercato, o in mancanza, per profilo equivalente da altri Enti Locali dell'ambito provinciale, o in subordine da altri Enti Locali degli ambiti provinciali limitrofi, o in subordine da altri Enti Locali delle altre province della Regione Emilia – Romagna;

Si precisa che il PTFP 2023/25 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, senza che si renda 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 categoria 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.

Come previsto dal C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022, il Piano Triennale dei fabbisogni di personale anni 2023-2025 è stato oggetto di informazione sindacale preventiva inviata il 23/01/2023 e successivamente integrata in data 24 febbraio 2023.

In seguito alla pubblicazione del decreto attuativo previsto dall'art. 33, comma 1bis, del D.L. 34/2019, la capacità assunzionale delle province è disciplinata:

- dall'art. 33, comma 1-bis, del DL 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, il quale stabilisce che: «... le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al cento per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, -comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché' delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018».
- dal Decreto 11 gennaio 2022 (GU n. 49 del 28.02.2022) "Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane.", in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 1-bis, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, individua i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione; individua inoltre le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per le province e città metropolitane che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;
- dall'art. 57, comma 3-septies del Decreto-Legge 104/2020, convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126 "Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia", stabilisce che "A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del

decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”.

- dall'art. 3, comma 2 del decreto 21 ottobre 2020 *“Modalità e disciplina di dettaglio per l'applicazione dei nuovi criteri di classificazione relativi alle convenzioni per l'ufficio di segretario comunale e provinciale”* il quale stabilisce che, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa;
- dal comma 562 della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 *“Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024”*, che consente alle province, nell'individuazione del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti ai fini della determinazione della capacità assunzionale a tempo indeterminato, di non considerare tra le spese di personale quelle effettuate con risorse proprie per assumere a tempo determinato il personale necessario per l'attuazione dei progetti previsti nel PNRR (le predette assunzioni sono comunque subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio);
- l'art. 26 della Legge regionale 27 dicembre 2018, n. 34, al fine di favorire l'esercizio autonomo delle funzioni conferite ad altri enti pubblici ai sensi della legge regionale 30 luglio 2015, n. 13 (Riforma del sistema di governo regionale e locale e disposizioni su Città metropolitana di Bologna, province, comuni e loro unioni) e dalla legge regionale 25 marzo 2016, n. 4 (Ordinamento turistico regionale - Sistema organizzativo e politiche di sostegno alla valorizzazione e promo-commercializzazione turistica. Abrogazione della legge regionale 4 marzo 1998, n. 7 (Organizzazione turistica regionale - Interventi per la promozione e la commercializzazione turistica), stabilisce che dal 1° gennaio 2019 la Regione Emilia-Romagna garantisce agli enti destinatari, il trasferimento annuale delle risorse finanziarie necessarie all'esercizio delle funzioni, stabilito in ragione del costo complessivo annuale sostenuto per ciascuna delle figure professionali acquisite in organico per l'esercizio delle funzioni trasferite, fino al limite massimo delle figure professionali in distacco nell'esercizio 2018. L'importo annuale del trasferimento è comunque garantito per il personale già trasferito con le procedure e le modalità di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 come da Determinazione dirigenziale del Direttore generale n. 25483 del 30/12/2022 che approva la *“Proroga dell'avvalimento organizzativo del personale regionale su funzioni conferite ai sensi della legge regionale 13/2015 e attivazione comandi presso Province e Città metropolitane”*;

In base al predetto decreto attuativo 11/01/2022, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 1-bis, del decreto-legge n. 34 del 2019:

- sono utilizzate le seguenti definizioni:
 - a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati

- partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;
- le province sono suddivise nelle seguenti fasce demografiche:
 - a) meno di 250.000 abitanti;
 - b) 250.000 - 349.999 abitanti;
 - c) 350.000 - 449.999 abitanti;
 - d) 450.000 - 699.999 abitanti;
 - e) 700.000 abitanti e oltre.
 - sono individuati i seguenti valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale delle province rispetto alle entrate correnti:
 - a) province con meno di 250.000 abitanti, 20,8 per cento;
 - b) province da 250.000 a 349.999 abitanti, 19,1 per cento;
 - c) province da 350.000 a 449.999 abitanti, 19,1 per cento;
 - d) province da 450.000 a 699.999 abitanti, 19,7 per cento;
 - e) province con 700.000 abitanti e oltre, 13,9 per cento.
 - a decorrere dal 1° gennaio 2022, le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del valore soglia sopra richiamato, possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa del personale complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore ai valori soglia;
 - in fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, le province che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2019, in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia;
 - per il periodo 2022-2024, le province possono utilizzare le facoltà assunzionali residue antecedenti al 2022 se più favorevoli rispetto alle facoltà assunzionali connesse agli incrementi percentuali sopra individuati, fermo restando i limiti per ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.
 - le province in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento;
 - a decorrere dal 2025, le province in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia;
 - la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante dal decreto attuativo (artt. 4 e 5) non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

Dato atto che:

- ai sensi del Decreto 11 gennaio 2022, la Provincia di Forlì - Cesena si colloca nella fascia demografica di cui alla lett. c) per la quale è fissato il valore soglia del 19,1%;

- al fine della verifica necessaria per l'approvazione del PTFP 2023 - 2025, per il calcolo si deve utilizzare la spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato alla data di approvazione del piano triennale, ovvero il rendiconto relativo all'esercizio finanziario 2021 approvato con la Delibera di Consiglio Provinciale n. 15 del 9 maggio 2022, e la media delle entrate correnti relative ai rendiconti degli esercizi 2019, 2020 e 2021;

Si riportano nella seguente tabella 1 le risultanze dei calcoli effettuati:

CALCOLO RAPPORTO TRA SPESE DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI			
(Popolazione al 1/12021 n. 392642)	2019	2020	2021
Spesa di personale ***: (al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP)			(a)
macroaggregato 101 (U.1.01.00.00.000 -Redditi di lavoro dipendente)	5.653.288,08	5.461.378,32	5.731.143,48
+ Codici di spesa			
U.1.03.02.12.001 Acquisto servizi da agenzie di lavoro interinale	106.154,04	59.377,19	32.643,58
U.1.03.02.12.002 Quota LSU in carico all'ente			
U.1.03.02.12.003 Collaborazioni coordinate e a progetto			
U.1.03.02.12.999 Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.			
	5.759.442,07	5.520.755,51	5.763.787,06
Totale entrate correnti come da rendiconti approvati nell'ultimo triennio			
titolo 1 entrata	31.882.632,07	27.246.471,40	30.188.176,52
titolo 2 entrata	7.503.126,50	13.000.049,48	9.262.704,81
titolo 3 entrata	1.537.513,69	2.270.881,54	1.833.479,34
totale entrate correnti	40.923.272,26	42.517.402,42	41.284.360,67
FCDE risultante dallo stanziamento assestato riferito al bilancio di previsione dell'ultimo rendiconto approvato	124.000,00	93.000,00	100.500,00
Media entrate correnti al netto FCDE bilanci 2021 (b)			41.474.511,78
Rapporto tra spesa personale e media entrate correnti al netto FCDE (C=a/b)			13,90%
Valore soglia Provincia da 350.000 a 449.999 abitanti			19,10%

Come si evince dalla tabella sopra riportata, il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità, essendo pari al 13,90%, risulta inferiore al valore soglia fissato per la Provincia di Forlì - Cesena (19,1%).

In fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, questa Amministrazione, collocandosi al di sotto del suddetto valore soglia, potrà pertanto incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2019, in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia.

Sulla base della spesa di personale registrata nel consuntivo 2019, i limiti di spesa per il triennio 2022-2024 sono determinati come risultante nella tabella di seguito riportata:

ART. 5 CO.1 DM 11/01/2022 Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio			
Spesa di personale 2019 (impegno di competenza compresi oneri al netto dell'IRAP)			5.759.442,07
Incremento massimo per l'anno 2022 pari al 22%			1.267.077,26
Incremento massimo per l'anno 2023 pari al 24%			1.382.266,10
Incremento massimo per l'anno 2024 pari al 25%			1.439.860,52
Limite di spesa per l'anno 2022			7.026.519,33
Limite di spesa per l'anno 2023			7.141.708,17
Limite di spesa per l'anno 2024			7.199.302,59



In base a quanto previsto dal Decreto 11 gennaio 2022, la verifica del rispetto di tale limite di spesa per il personale per la Provincia di Forlì - Cesena è di seguito riportato nei tre prospetti:

Art. 4 co. 3 Calcolo spesa effettiva anno 2023	
COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DELLA SPESA PER L'ANNO 2023	
bilancio 2023-2025	
macroaggregato 101 (U.1.01.00.00.000 -Redditi di lavoro dipendente)	7.049.207,07
+ Codici di spesa	
U.1.03.02.12.001 Acquisto servizi da agenzie di lavoro interinale	44.000,00
U.1.03.02.12.002 Quota LSU in carico all'ente	
U.1.03.02.12.003 Collaborazioni coordinate e a progetto	
U.1.03.02.12.999 Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	
Totale previsione assestata prevista a Bilancio 2023-2025	7.093.207,07
Calcolo maggiore spesa derivante da attuazione PIANO 2023	
n. 1 posto di FUNZIONARIO AMM CONTABILE cat. D TRAMITE PROGRESSIONE TRA LE AREE	2.649,79
n. 1 posto di FUNZIONARIO AMM CONTABILE cat. D	33.414,79
n. 1 posto di AGENTE STRADALE PROVETTO B3	28.811,80
N. 2 POSTO DI ISTR AMM CONTABILE TRAMITE PROGRESSIONE TRA LE AREE	6.660,46
n. 2 posto di FUNZIONARIO TECNICO cat. D TRAMITE PROGRESSIONE TRA LE AREE	5.299,58
n. 1 posto di ISTRUTTORE TECNICO cat. C TRAMITE PROGRESSIONE TRA LE AREE	2.649,79
N. 1 POSTO DI DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO ART 110 COMMA 2 UFF PROC DISCIPL	110.700,42
SPESA DI PERSONALE PER UTILIZZO DIPENDENTI PER UFF ASSOCIATO	44.051,58
spese generali a carico Provincia del costo convenzione x proc disciplinari	12.000,00
n. ALTA SPECIALIZZAZIONE TEMPO DETERMINATO ART 110 COMMA 1 (Solo Assegno ad personam)	15.201,60
Maggiore spesa per oneri previdenziali conseguenti alla riliquidazione di pensioni a seguito applicazione CCNL 2019/2021	50.000,00
Totale spesa per aggiornamento previsioni di Bilancio e nuovi posti non previsti sull'anno 2023	311.439,81
A detrarre:	
cap. 2950 per assunzioni TD progetti PNRR	-101.688,15
rimborso costo spese di personale per convenzione ufficio proc disciplinari	-154.752,00
Rimborsi per segreteria in convenzione	-80.000,00
Giro contabile per incentivi tecnici	-93.600,00
A detrarre	-430.040,15
Totale previsione assestata anno 2023	6.974.606,73
Disponibilità rispetto al limite di spesa del 2019 incrementato al 24%	7.141.708,17
Disponibilità su anno 2023	167.101,44



Art. 4 co. 3 Calcolo spesa effettiva anno 2024	
COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DELLA SPESA PER L'ANNO 2024	
bilancio 2023-2025	
macroaggregato 101 (U.1.01.00.00.000 -Redditi di lavoro dipendente)	7.049.207,07
+ Codici di spesa	
U.1.03.02.12.001 Acquisto servizi da agenzie di lavoro interinale	44.000,00
U.1.03.02.12.002 Quota LSU in carico all'ente	
U.1.03.02.12.003 Collaborazioni coordinate e a progetto	
U.1.03.02.12.999 Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	
Totale previsione assestata prevista a Bilancio 2023-2025	7.093.207,07
Maggiore spesa derivante da attuazione PIANO 2023	
n. 1 posto di FUNZIONARIO AMM CONTABILE cat. D TRAMITE PROGRESSIONE TRA LE AREE	2.649,79
n. 1 posto di FUNZIONARIO AMM CONTABILE cat. D	33.414,79
n. 1 posto di AGENTE STRADALE PROVETTO B3	28.811,80
N. 2 POSTO DI ISTR AMM CONTABILE TRAMITE PROGRESSIONE TRA LE AREE	6.660,46
n. 2 posto di FUNZIONARIO TECNICO cat. D TRAMITE PROGRESSIONE TRA LE AREE	5.299,58
n. 1 posto di ISTRUTTORE TECNICO cat. C TRAMITE PROGRESSIONE TRA LE AREE	2.649,79
N. 1 POSTO DI DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO ART 110 COMMA 2 UFF PROC DISCIPL	110.700,42
SPESA DI PERSONALE PER UTILIZZO DIPENDENTI PER UFF ASSOCIATO	44.051,58
spese generali a carico Provincia del costo convenzione x proc disciplinari	12.000,00
n. ALTA SPECIALIZZAZIONE TEMPO DETERMINATO ART 110 COMMA 1 (Solo Assegno ad personam)	15.201,60
Maggiore spesa per oneri previdenziali conseguenti alla riliquidazione di pensioni a seguito applicazione CCNL 2019/2021	50.000,00
Totale maggiore spesa derivante da attuazione PIANO 2023	311.439,81
Calcolo maggiore spesa derivante da attuazione PIANO 2024	
n. 1 POSTO DI UFFICIALE DI POLIZIA PROVINCIALE	33.414,79
n. 1 posto di FUNZIONARIO AMM CONTABILE cat. D	33.414,79
N. 1 AGENTE DI POLIZIA PROVINCIALE	30.765,00
Totale spesa nuovi posti non previsti sull'anno 2024	97.594,59
A detrarre:	
cap. 2950 per assunzioni TD progetti PNRR	-101.688,15
rimborso costo spese di personale per convenzione ufficio proc disciplinari	-154.752,00
Rimborsi per segreteria in convenzione	-80.000,00
Giro contabile per incentivi tecnici	-93.600,00
A detrarre	-430.040,15
Totale previsione assestata anno 2024	7.072.201,32
Disponibilità rispetto al limite di spesa del 2019 incrementato al 25%	7.199.302,59
Disponibilità su anno 2024	127.101,27



Art. 4 co. 3 Calcolo spesa effettiva anno 2025	
COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DELLA SPESA PER L'ANNO 2025	
bilancio 2023-2025	
macroaggregato 101 (U.1.01.00.00.000 -Redditi di lavoro dipendente)	7.049.207,07
+ Codici di spesa	
U.1.03.02.12.001 Acquisto servizi da agenzie di lavoro interinale	44.000,00
U.1.03.02.12.002 Quota LSU in carico all'ente	
U.1.03.02.12.003 Collaborazioni coordinate e a progetto	
U.1.03.02.12.999 Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	
Totale previsione assestata prevista a Bilancio 2023-2025	7.093.207,07
Calcolo maggiore spesa derivante da attuazione PIANO 2023	
n. 1 posto di FUNZIONARIO AMM CONTABILE cat. D TRAMITE PROGRESSIONE TRA LE AREE	2.649,79
n. 1 posto di FUNZIONARIO AMM CONTABILE cat. D	33.414,79
n. 1 posto di AGENTE STRADALE PROVETTO B3	28.811,80
N. 2 POSTO DI ISTR AMM CONTABILE TRAMITE PROGRESSIONE TRA LE AREE	6.660,46
n. 2 posto di FUNZIONARIO TECNICO cat. D TRAMITE PROGRESSIONE TRA LE AREE	5.299,58
n. 1 posto di ISTRUTTORE TECNICO cat. C TRAMITE PROGRESSIONE TRA LE AREE	2.649,79
N. 1 POSTO DI DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO ART 110 COMMA 2 UFF PROC DISCIPL	110.700,42
SPESA DI PERSONALE PER UTILIZZO DIPENDENTI PER UFF ASSOCIATO	44.051,58
spese generali a carico Provincia del costo convenzione x proc disciplinari	12.000,00
n. ALTA SPECIALIZZAZIONE TEMPO DETERMINATO ART 110 COMMA 1 (Solo Assegno ad personam)	15.201,60
Maggiore spesa per oneri previdenziali conseguenti alla riliquidazione di pensioni a seguito applicazione CCNL 2019/2021	50.000,00
Totale maggiore spesa derivante da attuazione PIANO 2023	311.439,81
Calcolo maggiore spesa derivante da attuazione PIANO 2024	
n. 1 POSTO DI UFFICIALE DI POLIZIA PROVINCIALE	33.414,79
n. 1 posto di FUNZIONARIO AMM CONTABILE cat. D	33.414,79
N. 1 AGENTE DI POLIZIA PROVINCIALE	30.765,00
Totale spesa nuovi posti 2024	97.594,59
Calcolo maggiore spesa derivante da attuazione PIANO 2025	
N. 1 AGENTE DI POLIZIA PROVINCIALE	30.765,00
Totale spesa nuovi posti 2025	30.765,00
A detrarre:	
cap. 2950 per assunzioni TD progetti PNRR	-101.688,15
rimborso costo spese di personale per convenzione ufficio proc disciplinari	-154.752,00
Rimborsi per segreteria in convenzione	-80.000,00
Giro contabile per incentivi tecnici	-93.600,00
A detrarre	-430.040,15
Totale previsione assestata anno 2025	7.102.966,32
Disponibilità rispetto al limite di spesa del 2019 incrementato al 25%	7.199.302,59
Disponibilità su anno 2025	96.336,26

Si precisa che:

- nel calcolare la spesa di personale del 2023, 2024 e 2025 e seguenti si è partiti dalle previsioni del Bilancio 2023-2025: in tali previsioni sono già state calcolate sia la spesa del personale in servizio rapportata ad anno, sia quella dei posti programmati nei Piani del fabbisogno del personale per le annualità antecedenti al 2022 ancora vacanti sia quella dei posti previsti per il 2022 dal PTFP approvato con decreto presidenziale n. 2/2022 e seguenti;
- in tale importo sono già inserite le somme per l'assunzione a TD art. 90 per addetto all'Ufficio di presidenza;
- si procederà all'adeguamento del trattamento accessorio del personale ai sensi del Dl 34/2019 art. 33, comma 1bis;
- conformemente a quanto previsto dal comma 562 dell'art. 1 della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024", non è invece stata considerata la spesa per assumere a tempo determinato il personale necessario per l'attuazione dei progetti previsti nel PNRR.

Al fine di adempiere agli obiettivi occupazionali previsti dalla L. 12/03/1999, n. 68, "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", il Dirigente del Servizio Affari Generale Istituzionali e Risorse Umane adotterà tutti gli atti funzionali necessari alla realizzazione da parte della Provincia delle assunzioni obbligatorie previste dalla L. n. 68/99, a partire dalla sottoscrizione, ove possibile, con l'Agenzia regionale per il lavoro di una nuova convenzione per programma di inserimento lavorativo delle persone disabili (art. 11, commi 1, 2 e 3, della Legge 12 marzo 1999, n. 68);

Considerato necessario rideterminare in termini di spesa la dotazione organica generale dell'Ente, come sviluppata nel corso del prossimo triennio, rispetto alla dotazione approvata con il decreto presidenziale prot. n. 2281/13 del 02/02/21 come successivamente modificata con decreto presidenziale n. 100/2022, come previsto dalle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", approvate con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica del 08/05/2018, si procede al relativo calcolo tenendo conto delle assunzioni previste per l'anno 2023-2024-2025 con il presente atto e di cui al dettaglio della Tabella "Riepilogo fabbisogno" riportata in calce alla presente sottosezione del PIAO;

Si dà atto che le predette previsioni di personale per l'anno 2024 e 2025 e seguenti sono da considerarsi programmatiche e sono quindi da sottoporre a verifica annuale anche per quanto riguarda il rispetto dei limiti stabiliti.

Per calcolare la spesa potenziale massima cui si giungerà a conclusione del triennio si sono tenuti in considerazione i seguenti punti:

- alla data del 01/03/2023 l'organico del personale in servizio a tempo indeterminato, ai fini della determinazione della dotazione organica da calcolare come in premessa specificato, ammonta a 154 unità, suddiviso fra i profili professionali presenti come di seguito indicato:



CATEGORIA GIURIDICA	PROFILO	N. DIPENDENTI	TOTALE CAT
	DIRIGENTE DI SETTORE	2	2
D	ARCHITETTO	1	
D	AVVOCATO	1	
D	CARTOGRAFO	1	
D	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE	22	
D	FUNZIONARIO INFORMATICO	2	
D	FUNZIONARIO SPECIALISTA GIURIDICO	1	
D	FUNZIONARIO TECNICO	6	
D	GEOLOGO SENIOR	1	
D	PROGETTISTA E DIRETTORE LAVORI	8	
D	UFFICIALE POLIZIA PROVINCIALE	2	
D	URBANISTA	1	46
C	AGENTE DI POLIZIA PROVINCIALE	15	
C	GEOMETRA	21	
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	31	
C	PERITO	1	
C	TECNICO INFORMATICO	1	69
B3	ADDETTO ALLA REGISTRAZIONE DATI	4	
B3	AGENTE STRADALE PROVETTO	17	
B3	OPERAIO PROFESSIONALE PROVETTO	3	
B3	USCIERE SPECIALIZZATO	2	26
B1	AGENTE STRADALE	10	
B1	USCIERE QUALIFICATO	1	11
	Totale	154	154

- in aggiunta al suddetto personale si segnalano le seguenti posizioni:
 - Segretario Generale;
 - n. 1 Dirigente art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 (previsto fino al 30/04/2023 o per il tempo eventualmente inferiore necessario per procedere all'assunzione del vincitore del concorso per attualmente in corso per il posto di Dirigente del Servizio Edilizia e Pianificazione Territoriale).

Come evidenziato nella Tabella "Riepilogo fabbisogno" riportata in calce alla presente sottosezione del PIAO, alla dotazione organica generale dell'Ente, calcolata tenendo conto delle assunzioni previste per gli anni 2023-2024-2025 in attuazione del presente piano assunzionale, al netto delle cessazioni conosciute al momento e senza eliminare in questa prima fase i posti che si renderanno scoperti a seguito di procedura selettiva tra le aree, corrisponde una spesa quantificata in € 5.506.303,65.

Per calcolare la spesa potenziale massima si è fatto riferimento alla retribuzione tabellare base, oltre indennità di comparto, delle singole categorie di personale previste per i dipendenti del comparto funzioni locali di cui al nuovo CCNL 2019-2021 sottoscritto in data 16/11/2022, escluso salario accessorio, mentre per il personale con qualifica dirigenziale si è fatto riferimento a quanto previsto dal CCNL sottoscritto in data 17/12/2020.

La spesa di personale (di cui al macroaggregato 101 + Codici di spesa U.1.03.02.12.001, U.1.03.02.12.002, U.1.03.02.12.003 e U.1.03.02.12.999) risultante nello schema di Bilancio di previsione 2023/2025 ammonta ad € 7.093.207,07 per l'annualità 2023, e seguenti.

Rilevato che:

- l'art. 1, comma 847, della L. n. 205/2017 prevedeva la possibilità per le Province di avvalersi di personale con rapporti di lavoro flessibile nel limite del 25% delle spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009: 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 dei dirigenti a tempo determinato ex art. 110 del TUEL, comma 1, del TUEL, tenuto conto di quanto precisato in materia dall'art. 9, comma 28, del D.L. 31/05/2010, n. 78;
- l'art. 33, comma 1 ter, del D.L. n. 34/2019, aveva 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;
- pertanto attualmente le province possono assumere a tempo determinato o con contratti di lavoro flessibile nel limite del 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- come evidenziato nella tabella riportata nel paragrafo 12 del Piano di riassetto organizzativo, la spesa per rapporti di lavoro flessibile sostenuta dalla Provincia nel 2009 ammontava ad € 870.404,66;
- attualmente il limite annuo per questa Amministrazione per assunzioni a tempo determinato o con contratti di somministrazione è pertanto pari ad € 870.404,66;

si precisa che sono attualmente 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 una figura di Dirigente (previsto fino al 30/04/2023 o per il tempo eventualmente inferiore necessario per procedere all'assunzione del vincitore del concorso attualmente in corso per il posto di Dirigente del servizio Edilizia e Pianificazione Territoriale): 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. 90, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, per un dipendente di cat. D assegnato all'Ufficio di Presidenza;
- un contratto di somministrazione di lavoro a tempo pieno determinato dal 03/01/2023 per mesi 12 per una figura di "Istruttore Amministrativo Contabile" - Cat. C a supporto dell'Ufficio Istruzione e Diritto allo studio;

Con il presente Piano si prevedono per l'anno 2023 le seguenti assunzioni a tempo determinato, nel rispetto del limite di spesa del lavoro flessibile annuo di € 870.404,66:

- N. 1 assunzione di Dirigente ai sensi dell'art 110 comma 2 del Tuel per esigenze gestionali straordinarie collegate ad una struttura organizzativa temporanea per funzioni connesse alla direzione dell'Ufficio unico procedimenti disciplinari come previsto dalla convenzione siglata il 12/01/2023;
- N. 1 "Funzionario amministrativo contabile" - cat. D incaricato di Alta specializzazione ai sensi dell'art 110, comma 1, del Tuel per il coordinamento dell'Ufficio Associato Trattamenti Economici, fiscali e previdenziali.

L'Amministrazione Provinciale dà inoltre atto di voler usufruire nel corso del 2023 della possibilità di avvalersi di personale con rapporti di lavoro flessibile, ritenendo in particolare necessario ricorrere ad eventuali utilizzi congiunti di personale o a rapporti di lavoro flessibile laddove si rendesse strettamente necessario per motivate esigenze straordinarie ed eccezionali o per garantire i servizi essenziali; le risorse necessarie, relativamente alla possibile attivazione di rapporti di lavoro flessibile, sono previste a valere sul Bilancio di previsione 2023/2025 e rispettano il limite di spesa annuo di € 870.404,66.



RIEPILOGO FABBISOGNO

CATEGORIA B

POS. GIURID.	MACRO PROFILO PROF.LE	PROFILO PROF.LE SPECIALISTICO	D.O. Rideterminata con PTFP 2019-2021	D.O. dopo attuazione Piano 2022/2024 - annualità 2022- presenti al 01/03/2023	Cessazioni previste nel 2023 / 2024 / 2025	Assunzioni previste completamento Piano 2022 e Piano 2023-2025	D.O. dopo attuazione Piano 2022/2024 - annualità 2025	D.O. 2025 IN TERMINI DI SPESA
B1	COLLABORATORE QUALIFICATO	AGENTE STRADALE	11	9			9	246.912,95
		CUSTODE MANUTENTORE QUALIFICATO	1	0			0	0,00
		USCIERE QUALIFICATO	1	1			1	27.434,77
		MECCANICO	1	0			0	0,00
B3	COLLABORATORE SPECIALIZZATO	ADDETTO REGISTRAZIONE DATI	5	4			4	115.247,18
		AGENTE STRADALE PROVETTO	26	17	1	3	19	547.424,11
		OPERAIO PROFESSIONALE PROVETTO	4	3			3	86.435,39
		AUTISTA DI RAPPRESENTANZA PROVETTO	1	0			0	0,00
		COMPOSITORE TIPOGRAFICO	1	0			0	0,00
		USCIERE SPECIALIZZATO	2	2			2	57.623,59
		TOTALE CAT. B		53	36	1	3	38

CATEGORIA C

POS. GIURID.	MACRO PROFILO PROF.LE	PROFILO PROF.LE SPECIALISTICO	D.O. Rideterminata con PTFP 2019-2021	D.O. dopo attuazione Piano 2022/2024 - annualità 2022- presenti al 01/03/2023	Cessazioni previste nel 2023 / 2024 / 2025	Assunzioni previste completamento Piano 2022 e Piano 2023-2025	D.O. dopo attuazione Piano 2022/2024 - annualità 2025	D.O. 2025 IN TERMINI DI SPESA
C	ISTRUTTORE AREA VIGILANZA	AGENTE DI POLIZIA PROVINCIALE	16	15		3	18	553.770,08
		ISTRUTTORE AREA TECNICA - TECNOLOGICA	GEOMETRA	21	21	1	3	23
	ISTRUTTORE AREA AMMINISTRATIVA- GESTIONALE	PERITO	1	1			1	30.765,00
		TECNICO INFORMATICO	1	1		1	2	61.530,01
		CAPO OFFICINA	1	0			0	0,00
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO / CONTABILE	27	31		3	34	1.046.010,15	
TOTALE CAT. C		67	69	1	10	78	2.399.670,35	

**CATEGORIA D**

POS. GIURID.	MACRO PROFILO PROF.LE	PROFILO PROF.LE SPECIALISTICO	D.O. Rideterminata con PTFP 2019-2021	D.O. dopo attuazione Piano 2022/2024 - annualità 2022 - presenti al 01/03/2023	Cessazioni previste nel 2023 / 2024 / 2025	Assunzioni previste completamento Piano 2022 e Piano 2023-2025	D.O. dopo attuazione Piano 2022/2024 - annualità 2025	D.O. 2025 IN TERMINI DI SPESA
D1	FUNZIONARIO AREA TECNICA-TECNOLOGICA	CARTOGRAFO	1	1			1	33.414,79
		FUNZIONARIO INFORMATICO	2	2			2	66.829,59
		FUNZIONARIO TECNICO	6	6		3	9	300.733,14
		FUNZIONARIO TECNICO AMBIENTALE	0	0			0	0,00
		PROGETTISTA DIRETTORE DEI LAVORI (D1)	2	5		1	6	200.488,76
		URBANISTA	1	1			1	33.414,79
	FUNZIONARIO AREA AMMINISTRATIVA-GESTIONALE	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO / CONTABILE	20	23	1	3	25	835.369,83
FUNZIONARIO AREA VIGILANZA	UFFICIALE DI POLIZIA PROVINCIALE	2	2		1	3	100.244,38	
D3	FUNZIONARIO TECNICO PROFESSIONALE	GEOLOGO SENIOR	1	1			1	38.114,20
		ARCHITETTO	2	1			1	38.114,20
		PROGETTISTA DIRETTORE DEI LAVORI (D3)	5	3			3	114.342,61
	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	FUNZIONARIO - SPECIALISTA GIURIDICO	1	1			1	38.114,20
		AVVOCATO	1	1			1	38.114,20
TOTALE CAT. D			44	47	1	8	54	1.837.294,70

DIRIGENZA

PROFILO PROFESSIONALE	D.O. Rideterminata con PTFP 2019-2021	D.O. dopo attuazione Piano 2022/2024 - annualità 2022 - presenti al 01/03/2023	Cessazioni previste nel 2023 / 2024 / 2025	Assunzioni previste completamento piano 2022 e piano 2023-2025	D.O. dopo attuazione Piano 2022/2024 - annualità 2025	D.O. 2025 IN TERMINI DI SPESA
DIRIGENTE	3	2		1	3	188.260,60

TOTALE DOTAZIONE ORGANICA	167	154	3	22	173	5.506.303,65
----------------------------------	------------	------------	----------	-----------	------------	---------------------

3.3.1) Piano formativo

Premessa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Obiettivi del Piano

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

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

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

Modalità formative e tipologie di corsi

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

A) macroaree

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

B) priorità organizzative dei corsi:

1. corsi obbligatori per legge o comunque ritenuti prioritari in quanto funzionali al raggiungimento di obiettivi strategici formalizzati nei documenti di programmazione dell'Ente;
2. corsi trasversali, ovvero che interessano più servizi o settori dell'Ente, in modo da

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

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

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

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

Destinatari e modalità di partecipazione

La partecipazione agli interventi formativi è un diritto-dovere di tutti i dipendenti e l'Amministrazione si impegna a garantire pari opportunità di accesso alla formazione. In relazione all'intervento formativo realizzato i destinatari possono essere individuati in modi diversi, ma in ogni caso la partecipazione ad attività formative, anche gratuite, in orario di lavoro, va autorizzata preventivamente dal dirigente, secondo le modalità in uso presso il singolo settore, garantendo un coinvolgimento il più possibile omogeneo di tutte le categorie e profili professionali presenti nel settore.

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), evitando, ove possibile, giornate e orari di apertura al pubblico.

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 Settore di riferimento.

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

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

Risorse per la formazione

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

Il budget stanziato nel Bilancio dell'anno 2023 a disposizione per le attività formative è il seguente:

- capitolo che riguarda la formazione sulla salute e sicurezza negli ambienti di lavoro Dlg 81/2008: 01101.03.14760000 previsione € 12.000,00
- capitolo formazione generica e specialistica: 01101.03.13800000 "CORSI DI AGGIORNAMENTO E QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE: previsione € 40.000,00

Fabbisogni formativi

Per l'anno 2023, in base al fabbisogno rilevato, gli obiettivi formativi principali riguardano:

1. rafforzare le competenze sulla gestione dei progetti, attivando percorsi formativi legati alla gestione e rendicontazione dei fondi del PNR e al project management;
2. rafforzare le competenze in materia di prevenzione della corruzione approfondendo in particolare il tema dell'etica del dipendente pubblico;
3. la diffusione delle competenze abilitanti per lo smart working e non solo, attraverso la diffusione capillare delle competenze digitali.

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

Attività formative programmate per l'anno di riferimento

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

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

N.	Macroarea	Oggetto	Modalità di realizzazione	Interno/ Esterno	Periodo
1	PNRR	Formazione generale sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (normativa e gestionale e rendicontazione)	da valutare	Esterno	2023-2025
2	APPALTI	Formazione relativa alla normativa e alla regolamentazione in materia di contratti pubblici anche alla luce delle modifiche al codice degli appalti in vigore dal 01/04/2023 - azione rivolta a tutti i dipendenti individuati dal Dirigente competente	Webinar /e-learning /presenza	Esterno	2023-2025
3	APPALTI	Giornate formative dell'Osservatorio Appalti (Previa verifica corsi in programma)	Webinar	Esterno (Osservatorio Appalti di Modena – docenti vari)	2023-2025
4	ANTICORRUZIONE /TRASPARENZA /PRIVACY	Formazione in materia di obblighi normativi relativi alla prevenzione della corruzione trasparenza e privacy o derivanti dal Piano nazionale o locale di prevenzione della corruzione o che riguardano in maniera trasversale tutto l'Ente - azione rivolta a tutti i dipendenti anche su richieste specifiche dei dirigenti	Webinar /e-learning /presenza	Esterno/ Interno	2023-2025
5	NEO ASSUNTI	Anticorruzione e GDPR- organizzazione - programmi in uso	Webinar /e-learning	Esterno (SelfPA) /altro	2023-2025
6	ETICA	Formazione sull'etica pubblica e comportamento etico del dipendente pubblico	Webinar /e-learning /presenza	Esterno/ Interno	2023-2025
7	SMART WORKING	Diffusione delle competenze in materia di lavoro agile	Webinar /e-learning	Esterno	2023-2025
8	COMPETENZE TRASVERSALI	Gestire dati, informazioni e contenuti digitali -azione rivolta su richieste specifiche dei dirigenti	Webinar /e-learning	Interno/ Esterno	2023
9	COMPETENZE TRASVERSALI	Sviluppo delle competenze digitali	Webinar /e-learning	Interno/ Esterno	2023-2025
10	COMPETENZE TRASVERSALI	Master -Aggiornamento sulle competenze manageriali / change management		Esterno (Università di Bologna – sede di Forlì-Altre)	2023-2025
11	COMPETENZE TRASVERSALI	MEPA	Webinar /e-learning	Esterno	2023-2025
12	SICUREZZA	Formazione ex D.Lgs.81/08 per il personale individuato	varie	Esterno	2023-2025



13	RISORSE UMANE	Il nuovo CCNL Funzioni Locali	Webinar /e-learning /presenza	Esterno	2023-2025
14	FINANZIARIO	Nuovi adempimenti in materia finanziaria, contabile e fiscale a seguito di aggiornamenti normativi	Webinar /e-learning /presenza	Esterno	2023-2025
15	FINANZIARIO	Certificazione COVID 2019/2022	Webinar /e-learning /presenza	Esterno	2023-2025
16	FINANZIARIO	Gestione dei pagamenti, con approfondimento su verifiche amministrative, contabili e fiscali e relative responsabilità	Webinar /e-learning /presenza	Esterno	2023-2025
17	FINANZIARIO	Gestione Area RGS (ex PCC) e relativi adempimenti	Webinar /e-learning /presenza	Esterno	2023-2025
18	FINANZIARIO	Gestione contabile dei lavori pubblici, con le novità previste dagli aggiornamenti al 118/2011 integrati con gli aggiornamenti al 267/2000	Webinar /e-learning /presenza	Esterno	2023-2025
19	FINANZIARIO	Nuovi adempimenti in materia di società partecipate a seguito di aggiornamenti normativi	Webinar /e-learning /presenza	Esterno	2023-2025
20	Immagine e Comunicazione pubblica	Comunicazione pubblica, regole e strumenti per comunicare anche attraverso i social	Webinar /e-learning /presenza	Esterno	2023-2025
21	Immagine e Comunicazione pubblica	Comunicazione efficace con gli strumenti dell'ascolto attivo, modalità di raccolta/organizzazione delle informazioni ai fini della comunicazione strategica	Webinar /e-learning /presenza	Esterno	2023-2025
22	Immagine e Comunicazione pubblica	La segreteria di direzione dell'Ente Pubblico, le regole del cerimoniale e della gestione delle sale	Webinar /e-learning /presenza	Esterno	2023-2025
23	Immagine e Comunicazione pubblica	Corso base di graphic design (per contenuti visivi d'impatto, per web e social post e per poster, presentazioni, loghi e altro)	Webinar /e-learning /presenza	Esterno	2023-2025
24	Progettazione di modelli di servizio, innovazione, analisi e revisione dei processi di lavoro per il miglioramento dei servizi all'utenza – Qualità dei servizi	L'analisi dei fabbisogni, la progettazione per processi, il design thinking e il service design	Webinar /e-learning /presenza	Esterno	2023-2025
25	Progettazione di modelli di servizio, innovazione, analisi e revisione dei processi di lavoro per il miglioramento dei servizi all'utenza – Qualità dei servizi	Corso sul Business Model Canvas e come utilizzarlo come strumento di ideazione progettuale e di partecipazione	Webinar /e-learning /presenza	Esterno	2023-2025
26	Progettazione di modelli di servizio, innovazione, analisi e revisione dei processi di lavoro per il miglioramento dei servizi all'utenza – Qualità dei servizi	La misura della customer satisfaction (come elemento di Valore pubblico): presupposti e metodologie per valutare la qualità dei servizi offerti.	Webinar /e-learning /collaborazione con altri Enti provinciali	Esterno	2023-2025
27	Comitato unico di garanzia	CUG e potere di verifica: impostare l'indagine di clima	Webinar /e-learning /presenza	Esterno	2023-2025



4. Monitoraggio

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

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

Monitoraggio Piano triennale delle Azioni Positive

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

Monitoraggio Piano della trasformazione digitale

Al 31/12/2023 si prevede una prima 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.