
PROVINCIA DI RAVENNA



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2023-2025

*Articolo 6, commi da 1 a 4, del Decreto Legge 09 giugno 2021, n. 80,
convertito con modificazioni in Legge 06 agosto 2021, n. 113 e s.m.i.*

INDICE

| | |
|---|-----|
| PREMESSA | 3 |
| 1. SCHEDA ANAGRAFICA | 5 |
| 2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE | 6 |
| 2.1 SOTTOSEZIONE VALORE PUBBLICO | 6 |
| 2.2 SOTTOSEZIONE PERFORMANCE | 20 |
| 2.3 SOTTOSEZIONE RISCHI CORUTTIVI E TRASPARENZA..... | 44 |
| 3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO | 73 |
| 3.1 SOTTOSEZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA | 73 |
| 3.2 SOTTOSEZIONE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE | 75 |
| 3.3 SOTTOSEZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE..... | 82 |
| 4. MONITORAGGIO | 110 |
| 5. PROCESSI E SOGGETTI | 112 |

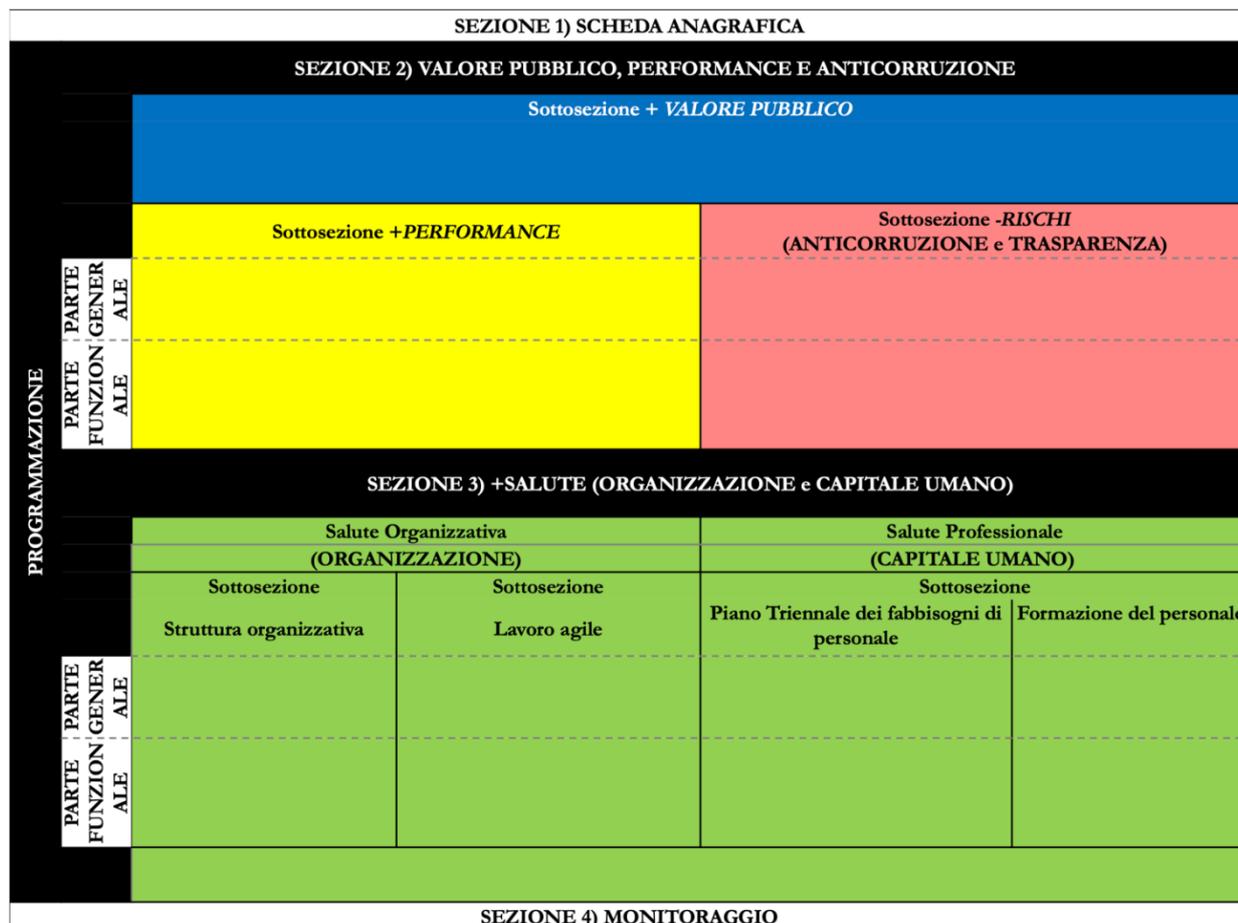
PREMESSA

Il Decreto Legge 80/2021, rubricato “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”, convertito in Legge 113/2021, ha introdotto, all’art. 6, un innovativo strumento di programmazione e governance dell’azione amministrativa, denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che assorbe diversi documenti programmatici che, prima della Riforma, venivano approvati singolarmente.

Il Piano ha come obiettivo principale quello di “assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso” (art. 6, co. 1 del D.L. n. 80/2021).

Il Decreto Interministeriale 132/2022 definisce i contenuti e la struttura del Piano (proponendo uno schema tipo ad esso allegato), struttura che può essere schematizzata attraverso la figura seguente:

Figura 1) Struttura del PIAO



Oltre al sopra citato obiettivo di **semplificazione**, il PIAO si prefigge le ulteriori finalità di: **migliorare l’integrazione programmatica**, intesa come definizione coerente degli obiettivi tra diversi livelli temporali e tra diverse prospettive programmatiche - ed **orientare la programmazione verso la creazione di Valore Pubblico** (elemento sostanziale di innovazione del Piano), cioè consentire una maggiore finalizzazione programmatica rispetto al passato, intesa come orientamento comune delle diverse prospettive programmatiche verso la generazione di Valore Pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere di cittadini, imprese e stakeholders.

In sintesi, la “logica programmatica” proposta dal PIAO è espressa dalla formula:

+ SALUTE - RISCHI + PERFORMANCE + VALORE PUBBLICO

La salute organizzativa – intesa come adeguatezza dell’organizzazione dell’ente rispetto alle sue finalità e strategie – rappresenta la condizione di base necessaria per il raggiungimento delle performance in termini di efficienza, efficacia e impatto.

Il performance management rappresenta una leva fondamentale per la creazione di Valore Pubblico ed una corretta gestione dei rischi rappresenta, invece, una leva fondamentale per la protezione del VP generato.

Figura 2) Mappa concettuale dell'integrazione tra le diverse sezioni e i contenuti programmatici del PIAO e di finalizzazione programmatica verso il Valore Pubblico



1. SCHEDA ANAGRAFICA

Provincia di Ravenna

Piazza Caduti per la Libertà, 2 - 48121 Ravenna

C.F.: 00356680397

P.IVA: 00356680397

Posta Elettronica Certificata (PEC): provra@cert.provincia.ra.it

Tel.: 0544 258111

Fax: 0544 258070

Sito Web: <https://www.provincia.ra.it/>

Presidente: Michele De Pascale

N. totale dipendenti al 31/12/2022: 176
(di cui in servizio effettivo 172)

2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 SOTTOSEZIONE VALORE PUBBLICO

2.1.1 DEFINIZIONE E INQUADRAMENTO NORMATIVO

Il concetto di valore pubblico ha trovato una prima definizione “istituzionale” nelle Linee Guida 1/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le quali il Valore Pubblico può essere definito come “il miglioramento del livello di benessere economico-sociale-ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi pubblici rispetto alle condizioni di partenza”, cioè il livello complessivo di BENESSERE economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un’amministrazione pubblica (o co-creato da una filiera di PA e organizzazioni private e no profit) che persegue questo traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, capacità di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, etc.), rispetto ad una baseline, o livello di partenza.

A livello normativo, il concetto di Valore Pubblico è stato reso essenziale anche nei documenti di programmazione degli Enti Locali dall’ art. 6 del D.L. 80/2021, convertito con L. 113/2021 e dettagliato dai contenuti minimi richiesti dal Decreto Interministeriale 132/2022.

2.1.2 METODOLOGIA ADOTTATA PER L’ELABORAZIONE DELLA SOTTOSEZIONE VALORE PUBBLICO

Dalle linee strategiche, coerenti con la Relazione di Inizio Mandato 2021/2025 del Presidente della Provincia e riportate nella Sezione Strategica del DUP 2023/2025, alle quali si rinvia per il dettaglio, sono state selezionate alcune priorità strategiche per la creazione di Valore Pubblico, ritenute prioritarie in quanto correlabili ad indicatori di outcome misurabili ed in grado di restituire dei risultati in termini di impatto delle strategie e delle politiche attuate dall’Ente nel corso della gestione.

La sottosezione è stata costruita seguendo le indicazioni riportate nella “Guida alla Compilazione” del sopracitato Decreto Interministeriale.

2.1.3 - OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO

Di seguito si riportano le priorità strategiche ed i correlati obiettivi strategici selezionati per la creazione di valore pubblico, misurabili in termini di risultati attesi mediante indicatori di outcome o di risultato.

Priorità strategica: **Scuole più sicure** – Come riportato nella Relazione di Inizio Mandato del Presidente 2021/2025: “Il primo obiettivo di questo mandato è la continuazione del percorso intrapreso nel mandato precedente finalizzato alla messa in sicurezza degli edifici scolastici di competenza provinciale. [...] Saranno previsti anche importanti ampliamenti al fine di potenziare il servizio proposto.”

| |
|---|
| Obiettivo Strategico: Riqualificare gli edifici scolastici provinciali (adeguamento normativo, di sicurezza e impiantistico e accessibilità ai disabili) |
| Struttura apicale: Settore EDILIZIA SCOLASTICA E PATRIMONIO |
| Dimensioni di Valore Pubblico: SOCIALE, DI SICUREZZA, ISTRUZIONE E FORMAZIONE, QUALITA’ DEI SERVIZI |
| Stakeholders: Studenti, Insegnanti, Famiglie, Cittadini e collettività; Altre Pubbliche Amministrazioni (Istituti Superiori di Secondo Grado) |
| Deadline: 3 anni |
| Note esplicative: Interventi di messa in sicurezza degli edifici scolastici provinciali, finanziati in gran parte con risorse PNRR (nel rispetto delle milestones previste) sarà possibile avviare (almeno) tre cantieri di miglioramento/adeguamento sismico ed eliminazione delle barriere architettoniche. |

| Indicatori d'impatto/outcome | | | | |
|---|--|---------|---------------|----------------|
| Descrizione dell'indicatore | Formula dell'indicatore: | Fonte | Baseline 2022 | Target al 2025 |
| Garantire l'avvio nell'anno di interventi di riqualificazione per l'adeguamento normativo e la messa in sicurezza di edifici scolastici provinciali | N. edifici scolastici nei quali è effettivamente avviato nell'anno almeno un intervento di riqualificazione (impiantistica, eliminazione barriere architettoniche, riduzione vulnerabilità, ecc.) /N. totale di edifici scolastici di competenza della Provincia | Interna | 6,66% | ≥6% |
| Aumento della percentuale di scuole di competenza Provinciale accessibili ai disabili motori | Aumento della percentuale di scuole di competenza Provinciale accessibili ai disabili | Interna | 88% | 94% |

Priorità strategica: **Strade più sicure** – Come riportato nella Relazione di Inizio Mandato del Presidente 2021/2025: “Saranno programmati interventi di raccordo viabilistico e si procederà alla messa in sicurezza dei nodi stradali a maggior rischio di incidentalità, proseguendo il percorso finalizzato all'innalzamento della sicurezza stradale sull'intero territorio provinciale. [...] Si continuerà inoltre nell'attività di manutenzione del manto stradale delle strade provinciali. [...] Si porteranno avanti alcuni progetti riguardanti la messa in “sicurezza”, attraverso controllo remoto, attraverso la lettura delle targhe di chiunque entra ed esce dal territorio provinciale, con un'attivazione presso la Questura e con il collegamento VNP ai comandi dell'Unione della Bassa Romagna e della Romagna Faentina, e dei comuni di Russi, Cervia, Ravenna. Verranno verificati, con strumenti di rilevazione, le targhe, le assicurazioni e le revisioni dei veicoli per consentire un'azione immediata ed efficace di controllo della sicurezza stradale attraverso servizi operativi che consentano di sequestrare i veicoli che circolano privi della polizza assicurativa di responsabilità civile.”

| |
|--|
| Obiettivo Strategico: Politiche per la sicurezza stradale |
| Struttura apicale: Settore VIABILITA' - Settore PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA, RISORSE UMANE, RETI E SISTEMI INFORMATIVI |
| Dimensioni di Valore Pubblico: SOCIALE, DI SICUREZZA |
| Stakeholders: Cittadini e collettività; Altre Pubbliche Amministrazioni (Comuni del territorio); ANAS |
| Deadline: 3 anni |
| Note esplicative: Oltre a specifiche azioni di controllo e presidio da parte del corpo di Polizia locale della Provincia di Ravenna, si procederà alla progettazione e realizzazione di interventi di manutenzione straordinaria e programmata e di adeguamento normativo delle diverse componenti dell'infrastruttura viaria nonché di interventi infrastrutturali finalizzati all'eliminazione di punti critici, alla tutela dell'utenza debole ed all'incremento del livello di servizio delle arterie provinciali aventi un ruolo strategico nell'ambito della mobilità provinciale e regionale. |

| Indicatori d'impatto/outcome | | | | |
|--|---|---------|---------------|----------------|
| Descrizione dell'indicatore | Formula dell'indicatore: | Fonte | Baseline 2022 | Target al 2025 |
| Assicurare servizi sul territorio con ausilio di strumentazioni tecnologiche per il presidio della sicurezza stradale | N. interventi a garanzia della sicurezza Stradale mediante l'ausilio di strumentazioni tecnologiche (servizi per la verifica dell'assicurazione/ revisione dei veicoli e test con etilometro) | Interna | 320 | ≥320 |
| Grado di efficacia nella realizzazione delle opere infrastrutturali programmate ai fini dell'innalzamento della sicurezza stradale | N° interventi infrastrutturali di innalzamento della sicurezza della rete stradale provinciale effettivamente avviati nell'anno di riferimento / N° interventi infrastrutturali di innalzamento della sicurezza della rete stradale provinciale programmati per l'anno di riferimento | Interna | 70% | 80% |
| Grado di copertura annuale delle ispezioni programmate sulle opere d'arte di competenza provinciale | % di opere d'arte (ponti, viadotti e manufatti di attraversamento minori) monitorati annualmente con ispezioni tecniche programmate sul totale di opere d'arte facenti parte del sistema delle infrastrutture viarie gestite dalla provincia | Interna | 20% | ≥30% |

Priorità strategica: **Presidio del territorio e dell'ambiente** - Come riportato nella Relazione di Inizio Mandato del Presidente 2021/2025: "Il presidio delle zone protette tra cui il Parco del Delta del Po e il Parco della Vena dei Gessi e la loro tutela ambientale rappresentano un obiettivo fondamentale da ampliare anche attraverso il controllo generale delle zone rurali. [...] Attività di prevenzione e repressione delle forme abusive di smaltimento dei rifiuti di abbandono, deposito incontrollato e discarica, in particolare attraverso il controllo dei formulari di trasporto dei rifiuti."

| |
|---|
| Obiettivo Strategico: Politiche per la tutela, il ripristino e la conservazione ambientale |
| Struttura apicale: Settore PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA, RISORSE UMANE, RETI E SISTEMI INFORMATIVI |
| Dimensione di Valore Pubblico: AMBIENTE, SOCIALE, SICUREZZA, SALUTE |
| Stakeholders: Cittadini e collettività; Altre Pubbliche Amministrazioni ed enti pubblici economici (attività per conto di o in collaborazione con Regione Emilia Romagna, ARPAE, Guardia di Finanza, Carabinieri Forestali, Comuni e Unioni dei Comuni del territorio, Prefettura, ASL, ACER - Azienda Casa Emilia-Romagna della Provincia di Ravenna) |
| Deadline: 3 anni |
| Note esplicative: Ai fini del presidio del territorio il Corpo di Polizia locale della Provincia di Ravenna effettua controlli e attività di pattuglia sul territorio finalizzati alla tutela di specie vegetali, faunistiche e del patrimonio ittico nonché alla prevenzione e repressione in materia di abbandono di rifiuti, discariche abusive e sversamenti non autorizzati e all'individuazione dei responsabili. |

| Indicatori d'impatto/outcome | | | | |
|--|--|---------|---------------|----------------|
| Descrizione dell'indicatore | Formula dell'indicatore: | Fonte | Baseline 2022 | Target al 2025 |
| Garantire un costante livello di presidio del territorio attraverso l'attività di vigilanza ambientale | N. ore di vigilanza ambientale / N. totale ore di vigilanza per tutte le attività del Corpo di Polizia locale della Provincia di Ravenna | Interna | 34,39% | ≥ 34% |
| Garantire un livello costante di controlli al fine di reprimere il fenomeno dell'abbandono dei rifiuti e la vigilanza sulle altre materie attraverso ispezioni in aziende, verifiche trasporti con mezzi pesanti, individui e luoghi | N° di controlli effettuati nell'anno per la repressione del fenomeno dell'abbandono dei rifiuti e la vigilanza nelle materie di competenza | Interna | 1.180 | 1.180 |

Priorità strategica: **Presidio della legalità e misure di antiriciclaggio come leva fondamentale per la protezione del Valore Pubblico** – Come riportato nella Relazione di Inizio Mandato del Presidente 2021/2025: *“Nei prossimi anni saremo impegnati nei bandi del PNRR [...] sarà richiesto il massimo impegno per intercettare risorse e arrivare al termine di importanti interventi. Nell'ambito del PNRR l'Ente ha previsto, nella pianificazione pluriennale, alcuni interventi già inseriti nei documenti di programmazione, mentre per altri investimenti sono in corso le relative candidature.”* Ai fini di una corretta gestione degli obiettivi del PNRR, risulta imprescindibile il rafforzamento dei presidi di legalità ed il rafforzamento delle misure di antiriciclaggio, che assicurino adeguati livelli di prevenzione e di contrasto rispetto ad ogni possibile condotta illecita che incida sulla gestione delle risorse e sulla loro messa in campo, e ad ogni forma di infiltrazione della criminalità economica, anche organizzata, nella filiera esecutiva. Per garantire il raggiungimento di queste importanti finalità, la Provincia di Ravenna ha, tra l'altro, siglato un Protocollo d'Intesa proposto dalla Guardia di Finanza alle pubbliche amministrazioni titolari di progetti già finanziati e in corso di realizzazione, che, nel quadro delle rispettive competenze delle Amministrazioni interessate, prevede articolate e generali modalità di cooperazione interistituzionale, tali da assicurare più efficacemente il controllo delle procedure di impegno delle risorse finanziarie e di realizzazione dei progetti finanziati, a tutela del bilancio pubblico, nazionale ed europeo.

| |
|---|
| Obiettivo Strategico: Prevenire la corruzione e promuovere maggiori livelli di trasparenza, comunicando l'attività amministrativa attraverso le nuove tecnologie |
| Struttura apicale: Settore AFFARI GENERALI e Settore EDILIZIA SCOLASTICA E PATRIMONIO |
| Dimensioni di Valore Pubblico: Sociale, Economico |
| Stakeholders: Imprese; Cittadini e collettività; Altre Pubbliche Amministrazioni |
| Deadline: 3 anni |
| Note esplicative: Sviluppo dei controlli ispettivi attraverso verifiche <i>ad hoc</i> sulla legittimità delle procedure d'appalto gestite con i fondi PNRR, in particolare mediante attuazione del Protocollo di Intesa con la Guardia di Finanza per il rafforzamento del sistema di controllo |

| Indicatori d'impatto/outcome | | | | |
|--|---|---------|---------------|----------------|
| Descrizione dell'indicatore | Formula dell'indicatore: | Fonte | Baseline 2022 | Target al 2025 |
| Assicurare il corretto flusso informativo e collaborativo e tutte le fasi di collaborazione previste dal Protocollo di Intesa con la Guardia di Finanza, anche ai fini della correttezza delle procedure di appalto gestite con i fondi PNRR | $\frac{\text{N. di procedure d'appalto gestite con fondi PNRR di cui è stata data comunicazione dettagliata alla Guardia di Finanza}}{\text{N. totale di procedure d'appalto gestite con fondi PNRR}}$ | Interna | 100% | 100% |
| Percentuale di procedure di appalto gestite con fondi PNRR nelle quali è stato raccolto il dato relativo al titolare effettivo | $\frac{\text{N. di procedure d'appalto gestite con fondi PNRR di cui è stata acquisita la dich.ne sul titolare effettivo}}{\text{N. totale di procedure d'appalto gestite con fondi PNRR}}$ | Interna | 100% | 100% |
| Controllo successivo con ulteriore approfondimento su specifici aspetti, mediante apposito campionamento, degli atti e provvedimenti inerenti gli appalti pubblici gestiti con i fondi collegati all'attuazione degli interventi a valere sul PNRR | $\frac{\text{N. procedure d'appalto finanziate almeno in parte con fondi PNRR estratte e sottoposte a verifica mediante specifiche check list di controllo interno}}{\text{Totale delle procedure d'appalto finanziate almeno in parte con fondi PNRR avviate nell'anno di riferimento}}$ | Interna | 10% | 10% |

2.1.4 - OBIETTIVI DI ACCESSIBILITÀ FISICA E DIGITALE

Con riferimento agli obiettivi finalizzati a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, si rimanda alla Sottosezione Performance – paragrafi “Accessibilità Fisica” e “Accessibilità Digitale”.

2.1.5 OBIETTIVI STRATEGICI 2023-2025 E CORRISPONDENTI INDICATORI PER CONTROLLO STRATEGICO

| Area strategica | Linea strategica | Missione | Programma | Obiettivo strategico DUP - Performance | Indicatore per ob. strategico (aspetto "misurato" dall'indicatore) | Formula | Fonte | Valore 2022 (baseline) | Target 2023 | Target 2024 | Target 2025 |
|---|--|---|---|--|---|---|--|------------------------|-------------|-------------|-------------|
| 1 - ESERCIZIO DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI IN UN QUADRO IN COSTANTE EVOLUZIONE | Pianificazione territoriale e valorizzazione e dell'ambiente | 08 Assetto del Territorio ed edilizia abitativa | 01 Urbanistica e assetto del territorio | 01.01 Collaborazione alla pianificazione urbanistica con particolare attenzione al rispetto dei valori ambientali, all'equità e alla competitività del sistema sociale e economico | Favorire l'adeguamento della pianificazione urbanistica comunale alla L.R. 24/2017 supportando il Comitato Urbanistico di Area Vasta (CUAV) attraverso l'attività istruttoria svolta dalla Struttura Tecnica Operativa della Provincia di Ravenna | N. istruttorie svolte dalla Struttura Tecnica Operativa / N. totale delle istruttorie di competenza assegnate | Interna | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 1 - ESERCIZIO DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI IN UN QUADRO IN COSTANTE EVOLUZIONE | Pianificazione dei servizi e politiche per i trasporti e la mobilità | 10 Trasporti e diritto alla mobilità | 02 Trasporto pubblico locale | 01.02 Mobilità ecosostenibile e intermodalità | Incremento della "sostenibilità" ambientale del TPL: percentuale di parco mezzi operante sulle linee TPL del bacino ravennate avente alimentazione alternativa al diesel puro (metano liquido o compresso, elettrico, ecc.) oppure diesel iscritti nelle due più recenti classi ambientali (allo stato attuale Euro5 ed Euro6). | N. bus operanti nel bacino ravennate ed immatricolati come di tipologia urbana, suburbana o extraurbana (esclusi quindi i bus NCC) con alimentazione alternativa al diesel puro oppure diesel iscritti nelle 2 più recenti classi ambientali (attualmente Euro 5 e Euro6) / N. totale bus del parco bus linee TPL (immatricolati come indicato al numeratore) operanti nel bacino ravennate | Dati in valore assoluto forniti da AMR | 56% (dato provvisorio) | 60,00% | 62,50% | 65,00% |

| Area strategica | Linea strategica | Missione | Programma | Obiettivo strategico DUP - Performance | Indicatore per ob. strategico (aspetto "misurato" dall'indicatore) | Formula | Fonte | Valore 2022 (baseline) | Target 2023 | Target 2024 | Target 2025 |
|---|---|-------------------------------------|------------------------------------|--|---|--|---------|------------------------|-------------|-------------|-------------|
| 1 - ESERCIZIO DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI IN UN QUADRO IN COSTANTE EVOLUZIONE | Programmazione della rete scolastica ed edilizia scolastica | 04 Istruzione e diritto allo studio | 03 Edilizia Scolastica | 01.03 Riquilibrare gli edifici scolastici provinciali (adeguamento normativo, di sicurezza e impiantistico e accessibilità ai disabili) | Garantire l'avvio nell'anno di interventi di riqualificazione per l'adeguamento normativo e la messa in sicurezza di edifici scolastici provinciali | N. edifici scolastici nei quali è effettivamente avviato nell'anno almeno un intervento di riqualificazione (impiantistica, eliminazione barriere architettoniche, riduzione vulnerabilità, ecc.) /N. totale di edifici scolastici di competenza della Provincia | Interna | 6,66% | ≥ 6% | ≥ 6% | ≥ 6% |
| 1 - ESERCIZIO DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI IN UN QUADRO IN COSTANTE EVOLUZIONE | Istruzione inclusiva e di qualità | 04 Istruzione e diritto allo studio | 07 Diritto allo studio | 01.04 Valorizzare l'autonomia scolastica, promuovere la qualificazione dei servizi e contrastare l'abbandono scolastico nel territorio provinciale | Approvazione del Piano Provinciale dell'Offerta formativa dell'istruzione di II grado con l'eventuale inserimento e/o eliminazione di indirizzi di studio e/o articolazioni al fine di ridurre il gap tra mondo della scuola e mondo del lavoro | N. di inserimenti e/o eliminazioni indirizzi e/o articolazioni nel Piano Provinciale dell'Offerta formativa | Interna | 4 | ≥ 1 | ≥ 1 | ≥ 1 |
| 1 - ESERCIZIO DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI IN UN QUADRO IN COSTANTE EVOLUZIONE | Strade e regolazione della circolazione stradale | 03 Ordine Pubblico e sicurezza | 01 Polizia Locale e Amministrativa | 01.05 Politiche per la sicurezza stradale | Rendere disponibili periodicamente i dati relativi all'incidentalità stradale all'Osservatorio sulla sicurezza stradale della Prefettura | N° di volte l'anno di trasmissione all'Osservatorio sulla sicurezza stradale della Prefettura dei dati relativi all'incidentalità stradale raccolti dal Corpo di Polizia locale della Provincia di Ravenna | Interna | 1 | 2 | 2 | 2 |

| Area strategica | Linea strategica | Missione | Programma | Obiettivo strategico DUP - Performance | Indicatore per ob. strategico (aspetto "misurato" dall'indicatore) | Formula | Fonte | Valore 2022 (baseline) | Target 2023 | Target 2024 | Target 2025 |
|---|--|--|-------------------------------------|--|---|--|---------|------------------------|-------------|-------------|-------------|
| 1 - ESERCIZIO DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI IN UN QUADRO IN COSTANTE EVOLUZIONE | Strade e regolazione della circolazione stradale | 03 Ordine Pubblico e sicurezza | 01 Polizia Locale e Amministrativa | 01.05 Politiche per la sicurezza stradale | Assicurare servizi sul territorio con ausilio di strumentazioni tecnologiche per il presidio della sicurezza stradale | n. interventi a garanzia della sicurezza stradale mediante l'ausilio di strumentazioni tecnologiche (servizi per la verifica dell'assicurazione/revisione dei veicoli e test con etilometro) | Interna | 320 | ≥ 320 | ≥ 320 | ≥ 320 |
| 1 - ESERCIZIO DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI IN UN QUADRO IN COSTANTE EVOLUZIONE | Presidio del territorio e dell'ambiente | 03 Ordine Pubblico e sicurezza | 01 Polizia Locale e Amministrativa | 01.06 Politiche per la tutela, il ripristino e la conservazione ambientale | Garantire un costante livello di presidio del territorio attraverso l'attività di vigilanza ambientale | n. ore di vigilanza ambientale / n. totale ore di vigilanza per tutte le attività del Corpo di Polizia locale della Provincia di Ravenna | Interna | 34,39% | ≥ 34% | ≥ 34% | ≥ 34% |
| 1 - ESERCIZIO DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI IN UN QUADRO IN COSTANTE EVOLUZIONE | Raccolta ed elaborazione di dati | 01 Servizi istituzionali, generali e di gestione | 08 Statistica e sistemi informativi | 01.07 Promuovere la cultura statistica e l'uso dei dati a supporto delle decisioni | Diffusione della cultura statistica | n. incontri formativi/informativi effettuati nelle scuole o rivolti alla cittadinanza | Interna | 3 | ≥ 3 | ≥ 1 | ≥ 1 |
| 1 - ESERCIZIO DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI IN UN QUADRO IN COSTANTE EVOLUZIONE | Tutela e promozione delle pari opportunità | 01 Servizi istituzionali, generali e di gestione | 08 Statistica e sistemi informativi | 01.08 Pari opportunità in ambito occupazionale - elemento di equità e di sviluppo | Ampliamento degli ambiti analizzati attraverso l'osservatorio statistico sulla parità di genere | n. tematismi analizzati all'interno dell'osservatorio statistico sulla parità di genere | Interna | 1 | 4 | 5 | 7 |

| Area strategica | Linea strategica | Missione | Programma | Obiettivo strategico DUP - Performance | Indicatore per ob. strategico (aspetto "misurato" dall'indicatore) | Formula | Fonte | Valore 2022 (baseline) | Target 2023 | Target 2024 | Target 2025 |
|---|--|---|---|---|---|---|---------|------------------------|-------------|-------------|-------------|
| 1 - ESERCIZIO DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI IN UN QUADRO IN COSTANTE EVOLUZIONE | Efficace gestione delle attività per assicurare la qualità nell'erogazione e dei servizi provinciali | 04 Istruzione e diritto allo studio - 10 Trasporti e diritto alla mobilità - 01 Servizi istituzionali, generali e di gestione | 03 Edilizia Scolastica - 05 Viabilità e infrastrutture stradali - 05 Gestione dei beni demaniali e patrimoniali | 01.09 Ottimizzare gli interventi e l'uso delle risorse per l'edilizia e la viabilità | Grado di efficacia nella realizzazione delle opere infrastrutturali programmate ai fini dell'innalzamento della sicurezza stradale | n. interventi infrastrutturali di innalzamento della sicurezza della rete stradale provinciale effettivamente avviati nell'anno di riferimento / n. interventi infrastrutturali di innalzamento della sicurezza della rete stradale provinciale programmati per l'anno di riferimento | Interna | 70% | ≥ 80% | ≥ 80% | ≥ 80% |
| 1 - ESERCIZIO DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI IN UN QUADRO IN COSTANTE EVOLUZIONE | Efficace gestione delle attività per assicurare la qualità nell'erogazione e dei servizi provinciali | 04 Istruzione e diritto allo studio - 10 Trasporti e diritto alla mobilità - 01 Servizi istituzionali, generali e di gestione | 03 Edilizia Scolastica - 05 Viabilità e infrastrutture stradali - 05 Gestione dei beni demaniali e patrimoniali | 01.09 Ottimizzare gli interventi e l'uso delle risorse per l'edilizia e la viabilità | Contenere la percentuale di solleciti ricevuti dai Dirigenti scolastici sul numero totale di interventi effettuati nelle Scuole di competenza Provinciale | n. solleciti ricevuti nell'anno / n. di richieste di intervento nell'anno sulle Scuole di competenza Provinciale | Interna | 4,19% | < 5% | < 5% | < 5% |
| 1 - ESERCIZIO DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI IN UN QUADRO IN COSTANTE EVOLUZIONE | Efficace gestione delle attività per assicurare la qualità nell'erogazione e dei servizi provinciali | 04 Istruzione e diritto allo studio - 10 Trasporti e diritto alla mobilità - 01 Servizi istituzionali, generali e di gestione | 03 Edilizia Scolastica - 05 Viabilità e infrastrutture stradali - 05 Gestione dei beni demaniali e patrimoniali | 01.10 Programmare, effettuare e monitorare il controllo sull'esecuzione degli appalti per le infrastrutture stradali e per l'edilizia | Garantire l'effettuazione di almeno un controllo per ciascun cantiere attivo | n. controlli effettuati sul cantiere o con riunioni / n. cantieri attivi | Interna | 100% | ≥ 100% | ≥ 100% | ≥ 100% |

| Area strategica | Linea strategica | Missione | Programma | Obiettivo strategico DUP - Performance | Indicatore per ob. strategico (aspetto "misurato" dall'indicatore) | Formula | Fonte | Valore 2022 (baseline) | Target 2023 | Target 2024 | Target 2025 |
|---|--|---|---|---|--|--|---------|------------------------|-------------|-------------|-------------|
| 1 - ESERCIZIO DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI IN UN QUADRO IN COSTANTE EVOLUZIONE | Efficace gestione delle attività per assicurare la qualità nell'erogazione e dei servizi provinciali | 01 Servizi istituzionali, generali e di gestione | 10 Risorse Umane | 01.11 Attuare processi di miglioramento organizzativo, di standardizzazione e di semplificazione per l'erogazione dei servizi | Completa revisione e aggiornamento, anche per adeguamento alla normativa sopravvenuta, della regolamentazione interna inerente la gestione giuridico-amministrativa e l'organizzazione delle risorse umane | n. di regolamenti / Atti del Presidente relativi alla gestione del personale e all'organizzazione dell'Ente revisionati nell'anno | Interna | 1 | 3 | 3 | 1 |
| 1 - ESERCIZIO DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI IN UN QUADRO IN COSTANTE EVOLUZIONE | Efficace gestione delle attività per assicurare la qualità nell'erogazione e dei servizi provinciali | 01 Servizi istituzionali, generali e di gestione | 03 Gestione economica, finanziaria, programmazione, provvedimento | 01.12 Programmazione integrata a supporto di una corretta, efficace ed efficiente gestione dell'Ente | Grado di copertura del monitoraggio delle società e organismi partecipati dall'Ente (per bilanci, statuti, obiettivi) | n. società e organismi partecipati monitorati / n. totale società e organismi partecipati dalla Provincia | Interna | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 2 - LE PROVINCE COME ENTE DI SECONDO LIVELLO A SERVIZIO DEL TERRITORIO | La Provincia a supporto degli altri Enti ed istituzioni locali | 01 Servizi istituzionali, generali e di gestione - 05 Tutela e valorizzazione e dei beni e delle attività culturali | 02 Segreteria generale - 08 Statistica e sistemi informativi - 02 Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale | 02.01 Fornire validi servizi di supporto tecnico amministrativo | Incremento visite al MLOL Romagna https://bibliotecheromagna.medialibrary.it | (n. di accessi a MLOL Romagna nell'anno n - N° di accessi a MLOL Romagna nell'anno n-1) / n. di accessi a MLOL Romagna nell'anno n-1 | Interna | - 8,76% | ≥ 1% | ≥ 1% | ≥ 1% |

| Area strategica | Linea strategica | Missione | Programma | Obiettivo strategico DUP - Performance | Indicatore per ob. strategico (aspetto "misurato" dall'indicatore) | Formula | Fonte | Valore 2022 (baseline) | Target 2023 | Target 2024 | Target 2025 |
|--|--|--|---|--|--|--|---------|------------------------|-------------|-------------|-------------|
| 2 - LE PROVINCE COME ENTE DI SECONDO LIVELLO A SERVIZIO DEL TERRITORIO | La Provincia a supporto degli altri Enti ed istituzioni locali | 01 Servizi istituzionali, generali e di gestione | 03 Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato | 02.02 Valorizzare il patrimonio provinciale ponendolo al servizio del territorio | Rendere disponibili per la fruibilità in orario extrascolastico le strutture sportive di proprietà provinciale | Percentuale di impianti sportivi di proprietà provinciale disponibili per concessione tramite convenzione (anche indiretta) a società sportive o associazioni | Interna | 98% | ≥ 98% | ≥ 98% | ≥ 98% |
| 2 - LE PROVINCE COME ENTE DI SECONDO LIVELLO A SERVIZIO DEL TERRITORIO | La Provincia a supporto degli altri Enti ed istituzioni locali | 01 Servizi istituzionali, generali e di gestione | 03 Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato | 02.02 Valorizzare il patrimonio provinciale ponendolo al servizio del territorio | Garantire la disponibilità degli spazi gestiti dalla Provincia di Ravenna agli Enti a cui sono state trasferite funzioni oggetto di riordino istituzionale | n. sedi concesse la cui gestione è affidata alla Provincia / n. di sedi richieste | Interna | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 2 - LE PROVINCE COME ENTE DI SECONDO LIVELLO A SERVIZIO DEL TERRITORIO | La Provincia a supporto degli altri Enti ed istituzioni locali | 04 Istruzione e diritto allo studio - 10 Trasporti e diritto alla mobilità | 03 Edilizia Scolastica - 05 Gestione dei beni demaniali e patrimoniali - 05 Viabilità e infrastrutture stradali | 02.03 Ottimizzare la realizzazione e gestione delle infrastrutture e delle opere pubbliche come elemento di sviluppo del territorio. | Grado di digitalizzazione delle procedure di appalto / acquisto dei Settori Viabilità ed Edilizia | Percentuale procedure di appalto o acquisto gestite con modalità elettroniche (gare telematiche, adesione a strumenti di acquisto dei portali, uso mercati elettronici, richiesta/ricezione di preventivi e formalizzazione dei relativi contratti via PE(C) per gli affidamenti diretti) sul totale di quelle gestite nell'anno dal Settore | Interna | 100% | 100% | 100% | 100% |

| Area strategica | Linea strategica | Missione | Programma | Obiettivo strategico DUP - Performance | Indicatore per ob. strategico (aspetto "misurato" dall'indicatore) | Formula | Fonte | Valore 2022 (baseline) | Target 2023 | Target 2024 | Target 2025 |
|--|--|--|---|---|--|--|---|------------------------|-------------|-------------|-------------|
| 2 - LE PROVINCE COME ENTE DI SECONDO LIVELLO A SERVIZIO DEL TERRITORIO | La Provincia a supporto degli altri Enti ed istituzioni locali | 04 Istruzione e diritto allo studio - 10 Trasporti e diritto alla mobilità | 03 Edilizia Scolastica - 05 Gestione dei beni demaniali e patrimoniali - 05 Viabilità e infrastrutture stradali | 02.03 Ottimizzare la realizzazione e gestione delle infrastrutture e delle opere pubbliche come elemento di sviluppo del territorio | Grado di copertura annuale delle ispezioni programmate sulle opere d'arte di competenza provinciale | Percentuale di opere d'arte (ponti, viadotti e manufatti di attraversamento minori) monitorati annualmente con ispezioni tecniche programmate sul totale di opere d'arte facenti parte del sistema delle infrastrutture viarie gestite dalla provincia | Interna | 20% | ≥ 30% | ≥ 50% | ≥ 50% |
| 2 - LE PROVINCE COME ENTE DI SECONDO LIVELLO A SERVIZIO DEL TERRITORIO | La Provincia a supporto degli altri Enti ed istituzioni locali | 04 Istruzione e diritto allo studio - 10 Trasporti e diritto alla mobilità | 03 Edilizia Scolastica - 05 Gestione dei beni demaniali e patrimoniali - 05 Viabilità e infrastrutture stradali | 02.04 Attuazione nel territorio provinciale del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza | Stato di avanzamento nella realizzazione dei progetti finanziati con fondi PNRR per i quali la Provincia di Ravenna è soggetto attuatore | n. interventi (CUP) che risultano completati al 31/12 di ciascun anno / n. totale interventi (CUP, 11 al momento della stesura del presente documento) di competenza della Provincia di Ravenna finanziati con fondi PNRR | Interna: dati desunti da relazione periodica trasmessa a Guardia di Finanza | 0% | 27% | 36% | 54% |

| Area strategica | Linea strategica | Missione | Programma | Obiettivo strategico DUP - Performance | Indicatore per ob. strategico (aspetto "misurato" dall'indicatore) | Formula | Fonte | Valore 2022 (baseline) | Target 2023 | Target 2024 | Target 2025 |
|---|---|--|---|--|--|---|---------|------------------------|-------------|-------------|-------------|
| 3 - PROMUOVERE E LA DIGITALIZZAZIONE E INCREMENTARE I LIVELLI DI TRASPARENZA DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE | Trasparenza, anticorruzione, tutela della privacy e presidio della legalità | 01 Servizi istituzionali, generali e di gestione | 08 Statistica e sistemi informativi, 11 Altri Servizi Generali, 03 Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato - 02 Segreteria generale | 03.01 Prevenire la corruzione e promuovere maggiori livelli di trasparenza, comunicando l'attività amministrativa attraverso le nuove tecnologie | Presentazione digitale delle istanze di accesso (civico e documentale) | Numero di istanze di accesso presentate con modalità elettroniche / Totale istanze di accesso (civico e documentale) presentate | Interna | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 3 - PROMUOVERE E LA DIGITALIZZAZIONE E INCREMENTARE I LIVELLI DI TRASPARENZA DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE | Trasparenza, anticorruzione, tutela della privacy e presidio della legalità | 2 Servizi istituzionali, generali e di gestione | 3 Segreteria generale - 08 Statistica e sistemi informativi - 03 Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato | 03.01 Prevenire la corruzione e promuovere maggiori livelli di trasparenza, comunicando l'attività amministrativa attraverso le nuove tecnologie | Aggiornamento tempestivo del registro accessi in Amministrazione trasparente | Media dei giorni intercorsi dalla ricezione e protocollazione della richiesta alla pubblicazione sul registro degli accessi on line | Interna | 18,67 | ≤ 20 gg | ≤ 19 gg | ≤ 18 gg |

| Area strategica | Linea strategica | Missione | Programma | Obiettivo strategico DUP - Performance | Indicatore per ob. strategico (aspetto "misurato" dall'indicatore) | Formula | Fonte | Valore 2022 (baseline) | Target 2023 | Target 2024 | Target 2025 |
|---|--|---|---|--|--|---|--|------------------------|-------------|-------------|-------------|
| 3 - PROMUOVERE LA DIGITALIZZAZIONE E INCREMENTARE I LIVELLI DI TRASPARENZA DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE | Trasparenza, anticorruzione, tutela della privacy e presidio della legalità | 01 Servizi istituzionali e generali di gestione | 02 Segreteria generale | 03.01 Prevenire la corruzione e promuovere maggiori livelli di trasparenza, comunicando l'attività amministrativa attraverso le nuove tecnologie | PTPCT: Concentrare l'analisi e l'individuazione delle corrispondenti misure sui procedimenti che presentino rischi corruttivi significativi per la specifica realtà dell'Ente | n. di procedimenti complessivi inclusi nella mappatura del PTPCT nell'anno di riferimento | Interna | 38 | 36 | 34 | 33 |
| 3 - PROMUOVERE LA DIGITALIZZAZIONE E INCREMENTARE I LIVELLI DI TRASPARENZA DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE | Migliorare attività e processi attraverso la digitalizzazione e l'uso della tecnologia | 01 Servizi istituzionali e generali di gestione | 03 Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato - 02 Segreteria generale | 03.02 Attivare strumenti e servizi digitali, inclusivi ed efficienti, per semplificare le attività e il rapporto con cittadini e imprese | Organi Istituzionali: efficientamento mediante standardizzazione, semplificazione e digitalizzazione delle modalità di invio comunicazioni e accesso a documenti formali e/o informali | Progressiva riduzione del numero di e-mail di convocazione con allegati | Interna | 12 | ≤ 10 | ≤ 7 | ≤ 5 |
| 3 - PROMUOVERE LA DIGITALIZZAZIONE E INCREMENTARE I LIVELLI DI TRASPARENZA DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE | Migliorare attività e processi attraverso la digitalizzazione e l'uso della tecnologia | 01 Servizi istituzionali, generali e di gestione - 05 Tutela e valorizzazione e dei beni e delle attività culturali | 08 Statistica e sistemi informativi, 11 Altri servizi generali - 02 Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale | 03.02 Attivare strumenti e servizi digitali, inclusivi ed efficienti, per semplificare le attività e il rapporto con cittadini e imprese | Grado di digitalizzazione delle comunicazioni in partenza (% utilizzo della PEC sul totale della documentazione in uscita /inviata) | Percentuale di protocolli inviati via PEC sul totale di documenti in partenza inviati | Interna (elaborazione dati estratti da sistema di protocollo informatico in uso) | 97,51% | ≥ 98% | ≥ 98,5% | ≥ 99% |

2.2 SOTTOSEZIONE PERFORMANCE

La presente sottosezione del PIAO, conformemente ai principi, alle logiche e alle modalità operative indicati nel Decreto Lgs n. 150/2009 e s.m.i. - e con particolare riferimento al Capo II del medesimo decreto - rappresenta l'elemento di raccordo del ciclo di gestione della performance in quanto, partendo dagli indirizzi di pianificazione strategica del Programma di Mandato del Presidente e tenendo conto degli aspetti definiti nella precedente sezione (Valore Pubblico), elabora i contenuti delle strategie e della programmazione dell'Ente in coerenza con i contenuti del Documento Unico di programmazione e del Bilancio di previsione, mediante la selezione di obiettivi strategici che verranno articolati "a cascata" in obiettivi annuali.

Al fine di favorire una rappresentazione complessiva ed una comunicazione logica ed efficace, le strategie provinciali sono state articolate in Aree Strategiche. Per ciascuna Area strategica sono stati definiti gli Obiettivi strategici i quali sono tradotti nella presente sezione in obiettivi annuali.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance in uso nell'Ente è descritto e normato mediante il regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza delle performance della Provincia di Ravenna. Tale regolamento, inizialmente approvato con Delibera della Giunta Provinciale n. 299 del 11/12/2013, è stato dapprima adeguato con Atto del Presidente n. 94 del 10 luglio 2018. Successivamente tale regolamento è stato nuovamente aggiornato con Atto del Presidente n. 64 del 17/04/2019 per recepire, tra l'altro, le novità introdotte in materia dal CCNL comparto Enti Locali 2016-2018, stipulato in data 21/05/2018, sempre in attesa che fossero espressi indirizzi specifici per gli Enti locali attraverso l'accordo in sede di Conferenza unificata ai sensi dell'art. 16 comma 2 ultimo periodo del Decreto Lgs. 150/2009 e s.m.i.. Con Atto del Presidente n. 43 del 13/05/2020 si è proceduto all'adozione di un nuovo aggiornamento, volto principalmente a mantenere distinto il ruolo di RPCT da quello di componente del Nucleo di Valutazione e con Atto del Presidente n. 20 dell'11 febbraio 2021 è stata approvata una ulteriore revisione, in vigore dal 01/03/2021. Tale versione del Regolamento e relativi allegati, applicati a decorrere dal ciclo di gestione della Performance dell'esercizio 2021, comportano l'introduzione nelle schede di valutazione di elementi utili anche in considerazione dell'attuazione di nuove modalità di erogazione della prestazione lavorativa (lavoro da remoto/smart working) e della progressiva digitalizzazione dell'attività amministrativa, nonché l'introduzione, nell'ambito della valutazione della performance organizzativa dell'Amministrazione nel suo complesso, dell'utilizzo di un set di specifici indicatori che saranno man mano ampliati nel tempo. Quest'ultima versione del regolamento è tuttora valida per il ciclo di gestione della performance degli esercizi 2022 e 2023, pur dando atto che il sistema in uso nell'Ente è in corso di aggiornamento per adeguarsi alle intervenute modifiche normative in materia di atti di programmazione e di Performance, da ultimo definite mediante l'adozione e pubblicazione in Gazzetta Ufficiale dei provvedimenti attuativi della riforma che ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (DPR 24 giugno 2022, n. 81 e Decreto interministeriale 30 giugno 2022, n. 132), nonché per recepire le novità originatesi a seguito della sottoscrizione del CCNL Funzioni locali per il periodo 2019-2021.

2.2.1 ANNOTAZIONI SULLA STRUTTURA DELLA SEZIONE E SULLE CONVENZIONI GRAFICHE ADOTTATE

Conformemente alle indicazioni del sistema di misurazione della Performance in uso, alle Posizioni Organizzative saranno attribuiti specifici progetti, il cui raggiungimento concorrerà alla valutazione finale della loro Performance individuale.

L'elenco di tali progetti, con l'indicazione degli incaricati di P.O. che abbiano uno specifico ruolo nella loro realizzazione, è riportato nell'allegato 1 del presente Piano, con possibilità di ulteriori aggiornamenti in occasione di eventuali variazioni utili.

Nelle schede di dettaglio dei singoli obiettivi operativi del Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) sono indicati i Settori e Servizi coinvolti a vario titolo nella loro realizzazione: mentre l'individuazione di un Settore comporta direttamente l'attribuzione di tale obiettivo anche alla responsabilità del corrispondente Dirigente, l'individuazione di un Servizio potrebbe comportare solo la partecipazione di dipendenti e non necessariamente della P.O. a capo di esso. Pertanto anche gli incaricati di posizione organizzativa sono stati elencati insieme agli altri dipendenti nell'allegato 2 del presente Piano qualora rientrino tra le risorse umane incaricate della realizzazione di un obiettivo. In tale allegato, per ciascun obiettivo annuale, è altresì specificato il nominativo del dipendente / della dipendente, non necessariamente titolare di posizione organizzativa, che ha la responsabilità del coordinamento operativo dello stesso.

Relativamente ai Dirigenti si evidenzia che, in caso di obiettivi trasversali alla cui realizzazione partecipino i dipendenti di più Settori, il risultato finale complessivo concorrerà alla valutazione individuale di tutti i Dirigenti a capo dei vari Settori coinvolti nella realizzazione, come indicati nella scheda descrittiva di dettaglio di ciascun obiettivo.

Secondo quanto previsto dal vigente regolamento provinciale n. 71 "Regolamento del sistema integrato dei controlli interni" all'art. 5, relativo al Controllo strategico, il documento di programmazione strategica della Provincia di Ravenna è rappresentato dal Piano della Performance (ora confluito nel PIAO); il controllo strategico è attuato verificando il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici previsti in termini di congruenza tra i risultati conseguiti e le previsioni attese e le risultanze di tale controllo saranno riportate nel Rapporto annuale sulla performance.

Per l'elenco degli obiettivi strategici attualmente definiti dall'Ente e per i corrispondenti indicatori si rinvia alle tabelle presenti nella sezione 2.1, paragrafo 2.1.5, nelle quali sono riportati gli indicatori associati ai diversi obiettivi strategici individuati dalla Provincia di Ravenna, i relativi target previsti per il triennio 2023 – 2025 e la correlazione con le Missioni e i Programmi del DUP.

L'esito del monitoraggio al 31 dicembre di ciascun anno dei risultati effettivamente raggiunti nel corso dell'esercizio di riferimento, misurati mediante i suddetti indicatori, costituirà quindi la base per l'effettuazione del controllo strategico, ai sensi di quanto indicato nel sopra richiamato art. 5 del vigente regolamento provinciale n. 71, nonché di quanto definito all'art. 5. "Relazione sulla performance e rendicontazione" del vigente regolamento provinciale n. 37 "Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance".

In relazione all'utilizzo di software di lettura dello schermo (screen reader) per favorire l'accessibilità, si suggerisce di impostare il sistema in modo che esso possa rileggere l'intestazione delle colonne in presenza di tabelle ogni volta che si passa alla riga successiva.

2.2.2 IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il ciclo di gestione della performance per l'esercizio 2023 sarà articolato nelle seguenti fasi, come previsto anche dal Decreto Lgs. 150/2009 e s.m.i.:

1. definizione della sottosezione del PIAO inerente alla Performance e successiva approvazione di tale documento di programmazione integrata con atto del Presidente, il quale in base alla legge Delrio ha assunto le funzioni che erano in precedenza assegnate alla Giunta Provinciale. In esso sono dettagliati, tra l'altro, gli obiettivi strategici da perseguire unitamente agli indicatori da utilizzare per il controllo strategico, in coerenza con quanto indicato nel DUP 2023-2025;
2. traduzione degli obiettivi strategici in obiettivi operativi annuali, assegnazione ai dirigenti e al personale dei centri di costo interessati e, conseguentemente, allocazione delle rispettive risorse economiche ed indicazione dei risultati attesi;
3. pubblicazione del PIAO sul sito istituzionale dell'Ente nella Sezione Amministrazione trasparente ai sensi dell'articolo 10 comma 8 lettera b) e dall'articolo 12 comma 1 del D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii. nonché sull'apposito portale istituito dal dipartimento della funzione pubblica <https://piao.dfp.gov.it>;
4. monitoraggio infra-annuale sullo stato di avanzamento nel raggiungimento degli obiettivi assegnati;
5. monitoraggio effettuato alla data del 31 dicembre per la verifica del raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano, valutando il risultato complessivo, sia organizzativo che individuale;
6. stesura e approvazione da parte del competente organo di vertice della relazione finale, chiamata Rapporto sulla performance, al fine della rendicontazione dei risultati raggiunti, anche ai fini dell'effettuazione del controllo strategico ai sensi del vigente regolamento dell'Ente in materia di controlli interni;
7. validazione del Rapporto da parte del Nucleo di Valutazione;
8. pubblicazione Rapporto (o Relazione) sulla Performance sul sito istituzionale, sezione Amministrazione trasparente ai sensi dell'articolo 10 comma 8 lettera b) del Decreto Lgs. 14 marzo 2013 n. 33 e s.m.i.

Nell'implementazione del ciclo della Performance dell'Ente sono di norma presi in considerazione anche i seguenti aspetti:

- Coinvolgimento stakeholder (alcuni progetti annuali inclusi nel Piano possono essere sviluppati in collaborazione o su richiesta di soggetti esterni);
- Coinvolgimento diretto dell'intera struttura dell'Ente nell'elaborazione del Piano e nel monitoraggio del suo avanzamento, anche mediante la condivisione di *file* attraverso l'uso della intranet provinciale;
- Dimensione pluriennale anche dei progetti di sviluppo e miglioramento o concatenamento temporale degli stessi, ove praticabile, e continuità nel tempo degli indicatori individuati per il monitoraggio degli obiettivi strategici e della performance organizzativa;

In occasione della stesura della presente sezione si è inoltre tenuto conto dei colloqui e confronti intercorsi tra i vertici dell'Ente e il Team di Esperti competente per l'ambito Ravenna del "Progetto 1000 Esperti RER".

2.2.3 DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI ANNUALI

Ogni obiettivo strategico è collegato alle Missioni e Programmi definiti nel DUP approvato dalla Provincia.

Gli obiettivi operativi annuali si dividono in:

- Obiettivi di Sviluppo, riconducibili agli obiettivi strategici dell'ente, fanno riferimento ad orizzonti temporali anche pluriennali e sono di particolare rilevanza rispetto non solo alle priorità politiche dell'amministrazione ma anche, più in generale, rispetto ai bisogni ed alle attese degli stakeholder;
- Obiettivi di Miglioramento, volti al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'ente attraverso interventi finalizzati alla riorganizzazione e razionalizzazione di processi legati all'attività istituzionale dell'ente. Gli Obiettivi di miglioramento sono misurati attraverso indicatori di riduzione di costo, di riduzione dei tempi, di incremento di soddisfazione dell'utenza;
- Obiettivi di Mantenimento, atti a garantire elevati standard ed efficienza dei servizi resi nell'ambito delle funzioni istituzionali proprie dell'Ente.

Gli obiettivi annuali selezionati per entrare a fare parte della presente sezione del PIAO sono direttamente collegati con la struttura organizzativa dell'ente, ciascuno di essi è assegnato ad almeno un dirigente responsabile e contribuisce a creare, mantenere, proteggere il valore pubblico generato di anno in anno dall'azione dell'Ente, concorrendo al progressivo raggiungimento della strategia definita dall'Amministrazione.

In coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati dall'Amministrazione, le risorse finanziarie a disposizione per la realizzazione degli obiettivi assegnati saranno individuate mediante l'attribuzione delle risorse economiche ai vari Dirigenti responsabili effettuata attraverso il Piano Esecutivo di Gestione (PEG).

Nelle schede di dettaglio degli obiettivi sono individuate le azioni, i tempi di realizzazione previsti, e gli indicatori di risultato. Le risorse umane messe a disposizione per la realizzazione dei singoli obiettivi inseriti nel PDO sono riportate nell'allegato 2.

I target individuati per ciascuno degli indicatori definiti, da utilizzare per la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi annuali, sono riportati nelle schede di dettaglio dei singoli obiettivi operativi.

Gli obiettivi annuali assegnati ai Dirigenti e ai dipendenti con incarico di Posizione Organizzativa costituiscono infatti riferimento per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale, come stabilito nel Regolamento di disciplina di misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della Performance (e relativi allegati sul sistema di valutazione della performance individuale del personale dirigente e dipendente), adottato dall'Ente con Deliberazione della Giunta Provinciale n. 299 del 11/12/2013, successivamente aggiornati con Atto del Presidente n. 94 del 10/07/2018 e con atto del Presidente n. 64 del 17/04/2019 ed ulteriormente aggiornato con atto del Presidente n. 43 del 13/05/2020 e, da ultimo, con Atto del Presidente n. 20 dell'11 febbraio 2021.

Gli obiettivi operativi che comportino risparmi di spesa derivanti dalla razionalizzazione dell'uso delle risorse, sviluppati ai sensi dell'articolo 16 del Decreto Legge 98/2011, secondo quanto stabilito dalla normativa vigente possono concorrere alla determinazione del fondo per le risorse decentrate ai sensi dell'articolo 67 del CCNL comparto funzioni locali periodo 2016-2018, richiamato dall'articolo 79 del Contratto Funzioni Locali 2019-2021, valido per la contrattazione decentrata relativa all'esercizio 2023.

Tutta l'operatività non riconducibile ad obiettivi operativi assegnati a Dirigenti e/o incaricati di Posizione Organizzativa nell'ambito del presente Piano (in quanto finalizzati in maniera più diretta alla creazione o tutela del Valore Pubblico), è considerata attività istituzionale dell'Ente.

L'attività istituzionale comporterà comunque la definizione e assegnazione al personale provinciale di obiettivi operativi di gestione il cui raggiungimento potrà essere monitorato all'interno dei singoli Settori/Servizi a cura dei relativi Responsabili, facendo riferimento prevalentemente a indicatori di attività che misurano la quantità prodotta, il tempo di esecuzione o il carico di lavoro del personale. Tali elementi potranno essere utili per definire le dinamiche organizzative e la qualità gestionale all'interno dei Servizi, e potranno essere utilizzati dai rispettivi Dirigenti (o dal vertice dell'Amministrazione) in fase di valutazione delle competenze e dei comportamenti, rispettivamente del personale, incluse le posizioni organizzative, o dei Dirigenti stessi, individuati quali responsabili dell'attuazione attraverso le assegnazioni del Piano Esecutivo di Gestione (PEG).

2.2.4 PROCESSO DI FORMAZIONE DELLA SOTTOSEZIONE "PERFORMANCE"

Una volta elaborato il quadro strategico per l'esercizio successivo, il Servizio Programmazione e controllo di gestione, in collaborazione con i dirigenti responsabili dei Settori dell'ente, avvia il processo di elaborazione degli obiettivi con relativa definizione delle azioni e tempi di realizzazione, risorse umane e finanziarie, indicatori di risultato.

Propedeutiche alla stesura della presente sezione sono state le seguenti attività:

- riunione con tutti i dirigenti e incaricati di posizione organizzativa e responsabili di servizi o della predisposizione di specifici aspetti relativi alla programmazione per illustrare le novità normative in relazione alla predisposizione del PIAO tenutasi in data 04/10/2022;
- invio tramite e-mail datata 20/10/2022 indirizzata a Dirigenti e Posizioni Organizzative dell'elenco degli obiettivi strategici individuati per il triennio 2023-2025 e richiesta di proposte di obiettivi annuali per il 2023 ad essi collegati;
- interlocuzioni tra l'ufficio Programmazione e Controllo di gestione e gli incaricati di Posizione Organizzativa finalizzate a raccogliere e definire le proposte elaborate;
- riunione, tenutasi in data 21/11/2022, con il Nucleo di valutazione per concordare alcuni elementi da tenere in particolare considerazione per la redazione dello schema di PIAO per il triennio 2023-2025;
- individuazione di indicatori per misurare annualmente lo stato di realizzazione degli obiettivi strategici ed individuazione dei relativi target per il triennio 2023-2025 nonché selezione degli indicatori di performance organizzativa e fissazione dei relativi target attesi per l'esercizio 2023;
- definizione e selezione degli obiettivi di sviluppo, miglioramento e mantenimento assegnati a dirigenti e incaricati di Posizione Organizzativa per l'anno 2023 da inserire nel presente PIAO che, ai sensi del vigente regolamento provinciale, saranno considerati anche ai fini della valutazione individuale degli stessi.

L'insieme degli obiettivi di sviluppo e miglioramento e lo schema del documento così predisposti sono stati trasmessi in data 13/03/2023 e in data 23/03/2023 al Nucleo di Valutazione della Provincia per raccogliere osservazioni e suggerimenti.

Nell'allegato 2 sono riassunti tutti i progetti annuali che concorreranno direttamente alla valutazione individuale di Dirigenti e incaricati di Posizione Organizzativa attualmente previsti per l'anno 2023.

In occasione di eventuali successive variazioni sarà comunque possibile integrare nella sezione Performance ulteriori obiettivi annuali.

Inoltre con specifico atto del Presidente, tenendo conto del termine del 31 marzo di ciascun anno, si procederà ad approvare il dettaglio per l'esercizio 2023 del Piano di razionalizzazione delle spese di funzionamento, che porterà avanti le iniziative già avviate nel periodo 2020-2022, successivamente ulteriormente aggiornabile nel tempo proprio per il carattere dinamico ad esso connaturato.

Qualora dalla realizzazione di tale Piano dovessero derivare effettive economie di spesa, queste potranno essere utilizzate ai fini della costituzione del fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 79 comma 2 lettera a) del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022.

2.2.5 INDICATORI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

A decorrere dal 2021 la Provincia ha iniziato a considerare, per la definizione del valore della propria performance organizzativa di Ente, oltre alla media dei risultati complessivamente raggiunti nell'esercizio di riferimento a seguito del conseguimento degli obiettivi assegnati a Dirigenti e P.O., anche altri elementi quali quelli riconducibili al miglioramento dell'organizzazione e delle competenze professionali, allo sviluppo delle relazioni con i cittadini (in particolare tramite la promozione della trasparenza), all'efficiente impiego delle risorse e al contenimento dei tempi dei procedimenti amministrativi.

L'individuazione di questi aspetti è legata sia alla trasversalità di questi fattori, che interessano tutti i Servizi ed uffici dell'Amministrazione, sia all'importanza che agli stessi è attribuita dalla legislazione vigente.

Allo scopo di cercare di misurare i risultati della Provincia in ambiti ritenuti particolarmente rilevanti e significativi, anche in relazione ai servizi complessivamente resi dell'Ente, si ritiene opportuno avvalersi prevalentemente di indicatori definiti a livello nazionale tali da consentire, tra l'altro, un potenziale confronto anche con altre realtà istituzionali.

Per l'anno 2023 saranno presi in considerazione i seguenti indicatori:

| Descrizione | Fonte in cui è definito l'indicatore | valore atteso 2023 |
|--|---|--------------------|
| n. dipendenti che hanno iniziato un'attività formativa nel periodo di riferimento / n. totale dei dipendenti in servizio * | Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/12/2019 – indicatore n. 1.3 | ≥ 20% |
| Grado di trasparenza dell'amministrazione (l'indicatore si calcola come rapporto tra il totale dei punteggi assegnati e la somma dei punteggi massimi conseguibili per le attestazioni rilasciate dall'OIV in relazione alla griglia di rilevazione dell'anno) | Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/12/2019 – indicatore n. 4.2 | ≥ 93% |
| Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti | D.P.C.M del 22/09/2014 | ≤ - 10 |
| Percentuale di documenti digitali gestiti sul totale dei documenti protocollati (interni, in arrivo e partenza) | Indicatore n. 1 ob. strategico 4.7 del Piano Performance 2021 Provincia di Ravenna | ≥ 97% |
| Permanenza del mancato ricorso ad anticipazioni di tesoreria e mancato uso di entrate vincolate con funzione di anticipazione di tesoreria | Rif. Piano Indicatori di Bilancio del Rendiconto della gestione - Indicatore analitico "Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere" nonché attestazione che nelle verifiche periodiche di cassa effettuate dall'organo di revisione il saldo dei fondi liberi sia positivo. | SI |

* questo indicatore prevede di considerare solo la formazione non obbligatoria e con previsto rilascio di una attestazione al termine del corso. Si evidenzia che circa il 20% dei dipendenti dell'Ente svolge attività operaia, e per essi è tendenzialmente prevista solo formazione obbligatoria per legge.

La media di raggiungimento di tali indicatori concorrerà alla definizione del valore raggiunto dalla Performance organizzativa dell'Ente nella misura del 20%.

2.2.6 QUALITÀ DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI

In relazione alla **qualità percepita dagli utenti**, per i **servizi erogati dall'Ufficio Relazione con il Pubblico** descritti nella carta dei servizi pubblicata all'indirizzo <https://www.provincia.ra.it/Amministrazione-Trasparente/Servizi-erogati/Carta-dei-servizi-e-standard-di-qualita/Carta-dei-servizi-dell-Ufficio-Relazioni-con-il-Pubblico>, nel 2023 si intende attivare la misurazione della soddisfazione degli utenti con le seguenti modalità:

- Subito dopo la fruizione di un servizio, offrendo all'utente la possibilità di compilare immediatamente un feedback del servizio fruito;
- Tramite la somministrazione di un questionario accessibile e compilabile sul sito istituzionale, del quale si darà opportuna comunicazione tramite una notizia.

La raccolta e l'analisi dei risultati così ottenuti saranno utilizzati dall'Ente al fine di individuare nuove soluzioni volte al miglioramento dei servizi.

2.2.7 ACCESSIBILITÀ FISICA

L'Amministrazione provinciale intende concretizzare la propria attenzione al mondo della disabilità attraverso l'abbattimento delle barriere architettoniche, sensoriali, comunicative, relazionali presenti in ambito scolastico e più in generale in ogni tipo di edificio di competenza provinciale.

I punti salienti della progettazione di un piano di eliminazione delle barriere architettoniche sono le tre seguenti azioni:

- 1) Rilevazione delle criticità;
- 2) Definizione delle priorità;
- 3) Redazione di una programmazione in base ai finanziamenti disponibili.

Dall'analisi condotta sugli edifici scolastici di competenza provinciale alla fine del 2022 è emerso che l'88% risulta già accessibile ai disabili motori. Più precisamente il 73% è completamente accessibile in autonomia, il 9% accessibile con necessità di aiuto (ad esempio per l'utilizzo del servoscala), il 6% parzialmente accessibile per la persistenza di alcuni locali o parti dell'edificio, non indispensabili per l'attuale organizzazione della didattica, che presentano ancora barriere architettoniche per i disabili motori.

Il restante 12% è così suddiviso:

6% edifici di prossima dismissione a seguito dell'individuazione/edificazione di nuove strutture in corso di realizzazione;

6% edifici in cui si ritiene necessario intervenire prioritariamente.

Allo scopo di avvicinarsi ad una completa accessibilità fisica degli edifici scolastici di propria competenza, la Provincia nel corso del 2023 intende pertanto **avviare le attività** finalizzate all'**installazione di un ascensore** presso il **Liceo "Torricelli-Ballardini"** – Indirizzo linguistico di Faenza nell'ambito di un progetto di miglioramento sismico finanziato con fondi PNRR.

2.2.8 ACCESSIBILITÀ DIGITALE

Nel 2022 la Provincia di Ravenna ha provveduto, come richiesto da AGID, a compilare tramite il form disponibile all'indirizzo <https://form.agid.gov.it/> quanto segue:

- L'elenco degli obiettivi di accessibilità previsti per il 2022, compilati in data 17/03/2022 e pubblicati, come richiesto, in amministrazione trasparente all'indirizzo <https://www.provincia.ra.it/Amministrazione-Trasparente/Altri-contenuti/Accessibilita-e-Catalogo-di-dati-metadati-e-banche-dati/Accessibilita-e-catalogo-dei-dati-metadati-e-delle-banche-dati>
- La dichiarazione di accessibilità, redatta in data 23/09/2022 e pubblicata sul sito istituzionale www.provincia.ra.it nel footer in cui è presente il link diretto alla dichiarazione (così come richiesto da AGID).

Gli **obiettivi di accessibilità definiti per il 2023** saranno precisati mediante la **compilazione dell'apposito form disponibile all'indirizzo <https://form.agid.gov.it/> entro il termine del 31 marzo** di tale esercizio, come previsto dalle Linee Guida AGID sull'accessibilità degli strumenti informatici, saranno pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale della Provincia al link <https://www.provincia.ra.it/Amministrazione-Trasparente/Altri-contenuti/Accessibilita-e-Catalogo-di-dati-metadati-e-banche-dati/Accessibilita-e-catalogo-dei-dati-metadati-e-delle-banche-dati> e riguarderanno principalmente la formazione per la creazione di documenti accessibili.

2.2.9 TRANSIZIONE DIGITALE

Nel rispetto delle indicazioni del Decreto Legislativo n. 82/2005 e s.m.i. e della strategia e dei principi guida del Piano Triennale per l'Informatica della Pubblica Amministrazione elaborato da AgID, la Provincia di Ravenna:

- già da alcuni anni produce la maggior parte della propria documentazione in modalità nativamente digitale (delibere, determine, corrispondenza interna e in partenza, ecc.), ottemperando quindi in fase di pubblicazione di documenti sul sito istituzionale anche alle norme sull'accessibilità che impongono la pubblicazione di documenti non scansionati;
- ha, sin da marzo 2022, completamente trasferito i propri sistemi informatici nel data center di Lepida S.C.p.A., rafforzando mediante tale migrazione anche la sicurezza informatica;
- **nel 2023**, pur non essendo beneficiaria della misura 1.3.1 PNRR ad oggetto "*Piattaforma Digitale Nazionale Dati*" **Comuni aderirà** comunque **alla PDND come soggetto fruitore di dati resi disponibili da altre amministrazioni**, al fine dell'osservanza del principio "once only";
- sempre nel 2023 l'Ente, dopo la sperimentazione avvenuta nel 2022 nel Servizio Sistemi informativi, documentali e servizi digitali, intende **distribuire** ad almeno **altri 3 Servizi della Provincia** la soluzione in Cloud **Office 365**. La soluzione adottata, rendendo disponibili nuovi strumenti di collaborazione anche da dispositivi mobili, consentirà una maggiore interazione e integrazione all'interno dei Servizi coinvolti ed anche con gli altri Servizi dell'Ente;
- continua anche nel 2023, **in attuazione** di quanto previsto dall'**Atto del Presidente n. 2021/25, l'attivazione di servizi on line** per la presentazione di istanze per l'accesso ai servizi della Provincia di Ravenna.

2.2.10 PARI OPPORTUNITÀ E EQUILIBRIO DI GENERE - IL CUG ED IL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano Triennale di azioni positive della Provincia di Ravenna valido per il triennio 2021/2023 predisposto ed approvato dal Comitato Unico di Garanzia è stato approvato con Atto del Presidente della Provincia n. 48 del 15/04/2021.

I Piani triennali di azioni positive sono stati introdotti dall'articolo 48 del d.lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", e successivamente disciplinati dalla Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministero della funzione pubblica. La normativa prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne prevedendo inoltre azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Le azioni positive del Piano hanno lo scopo principale di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo dell'ente a beneficio sia dei dipendenti che dell'Amministrazione.

Il Piano si articola in specifici ambiti di intervento con azioni e obiettivi di seguito sintetizzati:

Studi ed indagini

Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo volto a fornire una visione complessiva dell'organizzazione e ad individuare le situazioni di criticità su cui intervenire.

Nel **2023** sarà realizzato il **monitoraggio della situazione del personale** e della fruizione degli istituti contrattuali riferiti alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Promozione del benessere organizzativo

Promuovere il benessere nell'ambito dell'organizzazione per favorire un buon clima di lavoro. Garantire l'acquisizione di competenze e professionalità necessarie all'Ente e sostenere il personale nello sviluppo di tali competenze, ed in particolare:

- Sviluppare, mediante opportune **azioni informative/formative** conoscenze adeguate per **riconoscere le tipologie rappresentative di malessere organizzativo** (livelli di stress, burn-out, disadattamento, mobbing etc.), anche finalizzate all'eventuale istituzione di servizi come uno "sportello psicologico di ascolto" o azioni di miglioramento del comfort ambientale degli uffici;
- Valutare le **migliori modalità** per l'attuazione di **azioni di promozione di welfare aziendale**, ad esempio attivare una copertura sanitaria integrativa a favore della tutela e della salute dei dipendenti, al fine di allinearsi alle politiche già attivate dagli altri comparti del settore pubblico, anche compatibilmente con le indicazioni del contratto nazionale vigente e la contrattazione integrativa decentrata.

Conciliazione tra tempi di vita e lavoro

Favorire la conciliazione fra responsabilità professionali e familiari e rimuovere condizioni di difficoltà o di svantaggio che ostacolano la conciliazione attraverso **l'utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro** finalizzate a favorire i bisogni di conciliazione del personale.

Essendo già stato attivato il regolamento provinciale per la gestione del “**lavoro a distanza**” mediante **accordi individuali** tra l’Amministrazione e i lavoratori, **nel 2023 sarà adeguata** la regolamentazione **sulla base del nuovo contratto e dell’esperienza maturata** nel primo anno di applicazione.

Formazione e aggiornamento

Sostenere il personale nel cambiamento culturale e organizzativo dell’ente **promuovendo la comunicazione** e la **diffusione delle informazioni sulle azioni per il benessere lavorativo, le pari opportunità** e sull’attività del CUG. Ulteriori dettagli in proposito sono illustrati nella sottosezione 3.3.4.

2.2.11 IL RUOLO DELLA PROVINCIA NELL’ATTUAZIONE DEL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR)

In relazione all’attuazione dei progetti finanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) la Provincia di Ravenna avrà nel triennio 2023-2025 un importante ruolo nella definizione e messa in opera di interventi per la messa in sicurezza, riqualificazione ed efficientamento energetico degli edifici scolastici di propria competenza.

Al fine di presidiare al meglio la realizzazione di questi importanti obiettivi, l’Ente ha predisposto una serie di iniziative organizzative finalizzate al controllo e monitoraggio dell’andamento dei progetti, che troveranno completa realizzazione nel periodo di programmazione 2023-2025 mediante:

- Invio di **report** dettagliati, con aggiornamento bimestrale, **alla Guardia di Finanza** in relazione ai singoli progetti in essere, sulla base di un protocollo di intesa siglato nel 2022, per assicurare la trasmissione delle informazioni necessarie a rafforzare i presidi antifrode e di contrasto alle infiltrazioni mafiose e al riciclaggio;
- Rafforzamento del sistema dei controlli interni dell’Ente per individuare criticità nella gestione dei fondi collegati all’attuazione degli Interventi a valere sul PNRR, sottoponendo ad ulteriore **specifico controllo ispettivo gli appalti pubblici gestiti con i finanziamenti del PNRR**, nella percentuale stabilita pari al 10% delle procedure campionate sottoposte a controllo;
- **Costituzione** di un gruppo di lavoro - **Cabina di regia** (del quale fanno parte alcuni Dirigenti e P.O. dell’Ente) con funzioni di verifica e coordinamento dell’avanzamento delle progettualità e delle candidature a valere sulla programmazione in essere, approfondimento delle questioni metodologiche generali e definizione di eventuali linee guida al fine di fornire metodologie di lavoro e analizzare e studiare le varie criticità che possano insorgere, con l’espressione di soluzioni o strategie adeguate al loro superamento, nonché raccordo con il Presidente della Provincia sullo stato delle attività.
- **Creazione sul sito istituzionale di uno spazio dedicato al PNRR** e più in generale ai lavori in corso, nei quali sarà data evidenza dello stato di avanzamento nella realizzazione delle opere, in un’ottica di maggiore accountability nei confronti della cittadinanza e della comunità amministrata.

2.2.12 IL PIANO DI MIGLIORAMENTO DELLA PROVINCIA DI RAVENNA

Come accennato al paragrafo “Il ciclo di gestione della Performance”, alla fine dell’anno 2022 si sono tenuti una serie di incontri tra gli esperti del Progetto “1000 Esperti” del Piano Territoriale della Regione Emilia Romagna (rif. PNRR: Missione 1 Investimento 2.2 componente 1) individuati per l’ambito territoriale di Ravenna ed i responsabili di alcune funzioni essenziali per lo sviluppo e il miglioramento della risposta dell’Ente alle opportunità e sfide che le riforme del PNRR chiedono di affrontare. Agli incontri hanno partecipato i responsabili apicali dell’Ufficio di gabinetto del Presidente, del Settore dell’Ente che attualmente beneficia dei finanziamenti del PNRR, degli uffici che si occupano di organizzazione, valutazione e valorizzazione delle risorse umane, di programmazione e di controllo di gestione e dell’ufficio per la transizione digitale a supporto del Responsabile per la transizione digitale, nonché l’RTD stesso.

A seguito dell’applicazione della metodologia di analisi basata sul PNRR Check-Canvas, dalla cui elaborazione è risultata una prevalenza di colori freddi, indice di una buona qualità raggiunta per la dimensione analizzata, tali colloqui hanno consentito di individuare alcune direttrici su cui potere intervenire per rafforzare i punti di forza e per superare i punti di debolezza (questi ultimi concentrati prevalentemente nel reperimento delle risorse, sulle quali però esistono per la Provincia di Ravenna numerosi vincoli esterni sui quali, al momento attuale, l’Ente non può incidere autonomamente).

Rinviando alla sezione 3 per quanto attiene allo sviluppo del capitale umano (potenziamento e formazione), e premesso che la realizzazione del Piano di miglioramento dovrà fare i conti con le effettive disponibilità finanziarie, si riportano di seguito gli obiettivi individuati dall’Ente per il dispiegamento del Piano che, in parte già iniziato sin dal 2022, potrà essere completato nel triennio 2023-2025:

| Obiettivo operativo | Obiettivo/i strategico/i a cui si riferisce |
|--|---|
| Apprendimento collettivo e trasformazione digitale – office automation – adozione soluzione in cloud | 01.11 Attuare processi di miglioramento organizzativo, di standardizzazione e di semplificazione per l'erogazione dei servizi. 03.02 Attivare strumenti e servizi digitali, inclusivi ed efficienti, per semplificare le attività e il rapporto con cittadini e imprese. |
| Nuove applicazioni gestionali IT – applicazione gestionale bilancio/contabilità, personale e programmazione e controllo - rinnovo | 03.02 Attivare strumenti e servizi digitali, inclusivi ed efficienti, per semplificare le attività e il rapporto con cittadini e imprese. |
| Efficientamento del data entry funzionale (once only) – adesione alla PDND quale ente fruitore | 03.02 Attivare strumenti e servizi digitali, inclusivi ed efficienti, per semplificare le attività e il rapporto con cittadini e imprese. |
| Digitalizzazione iter autorizzativo – servizi online e integrazione con le piattaforme Pago PA e App IO | 03.02 Attivare strumenti e servizi digitali, inclusivi ed efficienti, per semplificare le attività e il rapporto con cittadini e imprese. |
| Cybersecurity – Gestione della sicurezza del sistema informativo (accesso alle risorse informative/backup, trattamento amministratori di sistema, amministrazione sistema di URL filtering, antispam e antivirus) ai sensi di quanto prescritto anche dal GDPR | 03.02 Attivare strumenti e servizi digitali, inclusivi ed efficienti, per semplificare le attività e il rapporto con cittadini e imprese. |

Giova evidenziare, sempre in relazione al vincolo imposto dalle limitate risorse disponibili per l'innovazione ed il miglioramento, che le azioni ed iniziative sopra elencate dovranno essere sviluppate dall'Ente con risorse proprie, non potendo avvalersi dei finanziamenti per la transizione digitale previsti dal PNRR, in quanto le Province sono escluse dalla partecipazione alla maggior parte degli avvisi pubblicati sul portale "[PA digitale 2026](#)".

2.2.13 PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI
di gestione specifici di secondo livello
che alimentano il valore pubblico

Obiettivi operativi annuali (utilizzati anche per la valutazione individuale di Dirigenti e incaricati di Posizione Organizzativa) e Progetti art. 67 comma 3 lettera b) CCNL Funzioni Locali 21 maggio 2018

Anno 2023

Settori/Servizi coinvolti nella realizzazione dell'Obiettivo

Provincia di Ravenna – Segretario Generale / Settore Affari Generali - Segreteria
Ufficio Legale
 Settore Istruzione
 Settore Programmazione economico finanziaria, risorse umane, reti e sistemi informativi
 - *Programmazione e gestione finanziaria e contabile;*
 - *Risorse umane;*
 - *Corpo di Polizia locale della Provincia di Ravenna;*
 - *Provveditorato;*
 - *Sistemi Informativi, documentali e servizi digitali*
 Settore Viabilità
 - *Trasporti, concessioni, trasporti eccezionali*
 - *Pianificazione territoriale*
 Settore Edilizia scolastica e patrimonio
 Settore Lavori Pubblici – *Servizio amministrativo e appalti*

Rischi corruttivi e trasparenza: PTPCT - Legalità a 360°

| Elemento considerato. | Descrizione. |
|---|--|
| Obiettivo (cosa prevediamo di fare) | Contenuti del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza: ancoraggio alla legalità nella sua più ampia concezione e dimensione. |
| Modalità e azioni per Ampliamento/Nuovi Servizi (come si intende operare) | Anticorruzione VS Antiriciclaggio e Antimafia sono modelli che partono divergenti: - con l'anticorruzione, l'analisi è rivolta ai fenomeni che accadono all'interno dell'amministrazione, - mentre con l'antiriciclaggio e l'antimafia l'analisi si sposta su attività e soggetti che vengono a contatto con i nostri procedimenti. Si ritiene, tuttavia, che i diversi ambiti di intervento possano essere visti come aspetti complementari volti a prevenire i rischi di illegalità e quindi sia opportuno integrare il Piano con la definizione di misure antiriciclaggio e antimafia. |
| Vantaggio per l'Ente e per l'utenza | Integrazione strategia della prevenzione: Anticorruzione – Antiriciclaggio – Antimafia nell'analisi della mappatura dei processi a rischio corruttivo a beneficio della collettività amministrata. |
| Riferimenti vigenti misure anticorruzione della Provincia di Ravenna | Intera sezione 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza. |
| Durata in mesi | 12 |
| Rif Codice identificativo obiettivo | OBIETTIVO n. P302101 del PIAO/Sottosezione Performance esercizio 2023. |
| Obiettivo/i strategico/i a cui il presente progetto si riferisce | 03.01 Prevenire la corruzione e promuovere maggiori livelli di trasparenza, comunicando l'attività amministrativa attraverso le nuove tecnologie. |
| Rif. Obiettivo di PEG di primo livello | n. 302105 |

n. di **Indicatori** per la misurazione del raggiungimento dell'obiettivo: 1

| Descrizione Indicatore | Previsione iniziale | Stato di attuazione |
|---|----------------------------|----------------------------|
| 01 - Integrazione di misure preventive antiriciclaggio e antimafia in n. processi (<i>il numero dei processi integrati è stimato sulla base dei servizi abilitati alla consultazione della BDNA e dei settori di attività in cui sono stati individuati indicatori di anomalia per la Provincia di Ravenna con DT 1143/2020</i>). | ≥ 15 | --- |

Settori/Servizi coinvolti nella realizzazione dell'Obiettivo

Provincia di Ravenna – Segretario Generale / Affari Generali

Segreteria

Programmazione economico finanziaria, risorse umane, reti e sistemi informativi

*Sistemi informativi, documentali e servizi digitali***Automatizzazione del processo di visualizzazione contenuti per gli amministratori – STEP 2**

Elemento considerato.

Descrizione.

| | |
|---|--|
| Obiettivo (cosa prevediamo di fare) | Implementazione dei contenuti fruibili dagli Amministratori attraverso l'integrazione e lo sviluppo delle funzioni del "visualizzatore atti" con estensione all'Assemblea dei Sindaci dell'accesso e fruibilità. |
| Modalità e azioni per Ampliamento/Nuovi Servizi (come si intende operare) | Individuazione e predisposizione di modalità e piattaforma dedicata dove inserire e rendere disponibile agli Amministratori, in un'area riservata direttamente accessibile, atti, comunicazioni, avvisi e informazioni oltre che modulistica scaricabile, ai fini dell'espletamento e degli adempimenti inerenti il mandato elettorale, attraverso avvisi personalizzati con relativi link ipertestuali di collegamento (cd. <i>alert</i>). |
| Vantaggio per l'Ente e per l'utenza | Il vantaggio derivante dalla realizzazione dell'obiettivo è una P.A. più efficiente che passa attraverso l'informatizzazione/digitalizzazione dei suoi organi istituzionali. |
| Riferimenti vigenti misure anticorruzione della Provincia di Ravenna | Trasparenza, digitalizzazione e automatizzazione. |
| Durata in mesi | 12. |
| Rif Codice identificativo obiettivo | OBIETTIVO n. P302101 del PIAO/Sottosezione Performance esercizio 2023. |
| Obiettivo/i strategico/i a cui il presente progetto si riferisce | 3.2 Attivare strumenti e servizi digitali, inclusivi ed efficienti, per semplificare le attività e il rapporto con cittadini e imprese. |
| Rif. Obiettivo/i di PEG di primo livello | n. 302102, n. 302301. |

n. di **Indicatori** per la misurazione del raggiungimento dell'obiettivo: 2

| Descrizione Indicatore | Previsione iniziale | Stato di attuazione |
|---|----------------------------|----------------------------|
| 01 - Implementazione contenuti per immissione informazioni, modulistica, avvisi e comunicazioni del servizio o comunque di competenza degli amministratori, fruibili attraverso <i>alert</i> entro il | 30/12/2023 | |
| 02 - Estensione all'Assemblea dei Sindaci dell'accesso e fruibilità alla piattaforma / "visualizzatore atti" in componenti n° (il numero è stimato sulla base del ruolo di Consigliere provinciale di 4 sindaci) | 14 | |

Settori/Servizi coinvolti nella realizzazione dell'Obiettivo

Provincia di Ravenna – Programmazione economico finanziaria, risorse umane, reti e sistemi informativi -
Sistemi Informativi, documentali e servizi digitali;
Programmazione e gestione finanziaria e contabile;
Risorse umane;
Corpo di Polizia locale della Provincia di Ravenna;
Provveditorato;
Programmazione e controllo di gestione
 Segretario Generale / Affari Generali
Ufficio Legale;
Segreteria,
 Istruzione
 Viabilità
Trasporti, concessioni, trasporti eccezionali;
Pianificazione territoriale;
 Edilizia scolastica e patrimonio

Fascicolo Informatico – gestione corretta all'interno del sistema documentale

| Elemento considerato | Descrizione |
|---|--|
| Obiettivo (cosa prevediamo di fare) | Accrescere la qualità dell'informazione relativa al fascicolo informatico all'interno dell'archivio dei documenti digitali della Provincia di Ravenna. |
| Modalità e azioni per Ampliamento/Nuovi Servizi (come si intende operare) | <p>Come previsto dal legislatore, la Provincia di Ravenna gestisce i flussi documentali mediante fascicoli informatici. Il sistema di registrazione del protocollo non prevede obbligatoriamente l'inserimento del documento nel fascicolo; è quindi responsabilità dell'ufficio competente inserire il documento nel fascicolo almeno prima di confermare l'esecuzione delle attività previste.</p> <p>E' obiettivo del progetto accrescere la consapevolezza della necessità di fascicolare i documenti (interventi formativi in e-learning) e fornire le conoscenze tecniche per aggregare i documenti informatici, anche in previsione della possibilità di rendere disponibile agli interessati l'accesso on line ai documenti del procedimento amministrativo che li riguarda.</p> <p>Le attività previste nel corso dell'anno sono le seguenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Partecipazione ad un corso e-learning erogato nell'ambito della piattaforma Self (90 video di 3 minuti ciascuno); 2. Partecipazione alla formazione curata dal personale interno mirata alla contestualizzazione interna dei concetti appresi; 3. Aggiornamento della banca dati per completare la fascicolazione dei documenti registrati nel 2022 non fascicolati. |
| Vantaggio per l'Ente e per l'utenza | Incremento della capacità di ricercare i documenti. Migliorare la qualità delle informazioni registrate nell'archivio dei documenti. Garantire in futuro all'interessato di poter accedere al proprio fascicolo informatico (se già fin da ora le informazioni sono opportunamente aggregate). |
| Riferimenti vigenti misure anticorruzione della Provincia di Ravenna | --- |
| Durata in mesi | 12. |
| Rif Codice identificativo obiettivo | OBIETTIVO n. P304503 del PIAO/Sottosezione Performance esercizio 2023. |
| Obiettivo/i strategico/i a cui il presente progetto si riferisce | 01.11 Attuare processi di miglioramento organizzativo, di standardizzazione e di semplificazione per l'erogazione dei servizi. |
| Rif. Obiettivo/i di PEG di primo livello | n. 304502. |

n. di Indicatori per la misurazione del raggiungimento dell'obiettivo: 3

| Descrizione Indicatore | Previsione iniziale | Stato di attuazione |
|--|---------------------|---------------------|
| 01. Percentuale Dipendenti coinvolti nel progetto che hanno partecipato all'intervento formativo erogato in modalità e-learning (erogato dalla Regione Emilia-Romagna attraverso la piattaforma SELF). | ≥ 70% | |
| 02. Percentuale Dipendenti coinvolti nel progetto che hanno partecipato all'intervento formativo erogato internamente a cura dell'ufficio Archivio Protocollo. | ≥ 70% | |
| 03. n. documenti protocollati nel 2022 non fascicolati rilevati al 31/12/2023 / n. documenti protocollati nel 2022 non fascicolati rilevati al 31/12/2022. | ≤ 30% | |

Settori/Servizi coinvolti nella realizzazione dell'Obiettivo

Provincia di Ravenna – Programmazione economico finanziaria, risorse umane, reti e sistemi informativi
Risorse Umane
Sistemi informativi documentali e servizi digitali
Programmazione e gestione finanziaria e contabile
 Affari generali
 Segreteria

Accoglienza e orientamento nuovi assunti nell'ambito dell'Ente

| Elemento considerato | Descrizione |
|---|---|
| Obiettivo (cosa prevediamo di fare) | Predisposizione di materiali informativi ed incontri tra le P.O. dei servizi di staff con i nuovi assunti per favorirne l'inserimento all'interno della struttura dell'Ente. |
| Modalità e azioni per Ampliamento/Nuovi Servizi (come si intende operare) | Dall'esperienza degli ultimi anni è emersa l'opportunità di fornire al personale neo assunto un quadro generale e concreto dell'organizzazione e delle modalità operative dell'Ente a livello di struttura organizzativa, di organi politici e relativi atti, di gestione delle risorse finanziarie e umane, degli strumenti tecnologici ed informativi disponibili. Tale attività sarà svolta interamente con personale dipendente, affidando l'attività alle posizioni organizzative responsabili dei servizi di staff. |
| Vantaggio per l'Ente e per l'utenza | Acquisizione di una maggiore consapevolezza della realtà operativa complessiva nella quale il personale assunto si troverà ad operare e dei principali strumenti e documenti che regolano il rapporto di lavoro. Maggiore senso di appartenenza e chiarezza nei rapporti tra i dipendenti e la struttura dell'Ente che può agevolare l'inserimento e quindi accrescere la produttività immediata del personale di recente assunzione. |
| Riferimenti vigenti misure anticorruzione della Provincia di Ravenna | --- |
| Durata in mesi | 12 |
| Rif Codice identificativo obiettivo | OBIETTIVO n. P306104 del PIAO/Sottosezione Performance esercizio 2023 |
| Obiettivo/i strategico/i a cui il presente progetto si riferisce | 01.11 Attuare processi di miglioramento organizzativo, di standardizzazione e di semplificazione per l'erogazione dei servizi |
| Rif. Obiettivo/i di PEG di primo livello | n. 306101 |

n. di **Indicatori** per la misurazione del raggiungimento dell'obiettivo: 1

| Descrizione | Previsione iniziale | Stato di attuazione |
|---|----------------------------|----------------------------|
| 01. Percentuale di neo assunti che entro un mese dalla presa di servizio usufruiscono dell'orientamento e accoglienza | ≥ 90% | |

Provincia di Ravenna – Programmazione economico finanziaria, risorse umane, reti e sistemi informativi
Statistica;
Provveditorato
 Affari generali
Segreteria Generale
 Istruzione

Osservatorio statistico per la parità di genere - realizzare una piattaforma statistica.

| Elemento considerato | Descrizione |
|---|--|
| Obiettivo (cosa prevediamo di fare) | L'Osservatorio statistico per la Parità di genere vuole essere un compendio di tutte le informazioni statistiche di genere o inerenti il genere. Obiettivo principale del progetto è quello di realizzare una piattaforma informatica che integri le statistiche di genere al fine di promuovere la cultura delle pari opportunità, contrastare gli stereotipi e prevenire la violenza di genere (il progetto prevede anche l'organizzazione di eventi e campagne educazionali rivolte alla popolazione scolastica ed alla collettività). |
| Modalità e azioni per Ampliamento/Nuovi Servizi (come si intende operare) | Con la creazione dell'osservatorio statistico per la parità di genere, si è posto l'obiettivo di fornire uno strumento informatico contenente indicatori statistici e target per guidare le politiche territoriali. Nell'anno 2022 si è sviluppato un primo tematismo (tematica "lavoro e conciliazione tempi di vita"), mentre nell'anno 2023 si mira allo sviluppo totale della piattaforma, analizzando almeno 3 ulteriori tematismi previsti dalla progettazione. Il coinvolgimento di un ampio numero di soggetti istituzionali (tra cui la Consigliera di parità della Provincia di Ravenna) mira a perseguire un'azione integrata tesa al contrasto degli stereotipi di genere, alla promozione di una cultura del rispetto tra uomo e donna, alla stigmatizzazione della violenza di genere. |
| Vantaggio per l'Ente e per l'utenza | L'Osservatorio statistico per la parità di genere rappresenta una base di indicatori per analizzare e valutare le politiche pubbliche, nonché creare consapevolezza sul tema delle pari opportunità ed incidere, laddove possibile, per modificare le azioni e le politiche. |
| Riferimenti vigenti misure anticorruzione della Provincia di Ravenna | --- |
| Durata in mesi | 12 |
| Rif Codice identificativo obiettivo | OBIETTIVO n. P316205 del PIAO/Sottosezione Performance esercizio 2023 |
| Obiettivo/i strategico/i a cui il presente progetto si riferisce | 01.07 Promuovere la cultura statistica e l'uso dei dati a supporto delle decisioni 01.08 Pari opportunità in ambito occupazionale – elemento di equità e di sviluppo |
| Rif. Obiettivo/i di PEG di primo livello | n. 316201 |

n. di **Indicatori** per la misurazione del raggiungimento dell'obiettivo: 3

| Descrizione | Previsione iniziale | Stato di attuazione |
|---|----------------------------|----------------------------|
| 01. Ampliamento del prototipo per l'analisi statistica per visualizzare le statistiche di genere | SI | |
| 02. Realizzazione di un evento di sensibilizzazione nell'anno 2023 | SI | |
| 03. Integrazione con gli ulteriori dati analizzati dello schema di opuscolo contenente le statistiche di genere (successivamente aggiornabile con cadenza annuale) entro il | 31/12/2023 | |

Talent “Condividi la tua infografica per la parità.”

| Elemento considerato. | Descrizione. |
|---|--|
| Obiettivo (cosa prevediamo di fare) | Questo progetto, che coinvolgerà studenti delle scuole secondarie di secondo grado (dalla 3° alla 5° classe) del territorio, mira a far comprendere e combattere i pregiudizi e le visioni stereotipate presenti nella società, analizzando le statistiche, sviluppando idee che porteranno al confronto ed alla sensibilizzazione, valorizzando (e premiando) la creatività e la sensibilità degli studenti delle classi partecipanti nel produrre un'infografica che renda in maniera originale e rigorosa le informazioni quantitative. |
| Modalità e azioni per Ampliamento/Nuovi Servizi (come si intende operare) | Le infografiche sono rappresentazioni visuali di concetti e di dati espressi attraverso l'utilizzo combinato di testi e di immagini (laddove per immagini si intendono istogrammi, grafici, diagrammi, tabelle, mappe). I dati statistici in tema di parità di genere relativi al territorio ravennate pubblicati nel portale Osservatorio Statistico per la Parità di genere della Provincia di Ravenna, nella macrotematica “Lavoro e conciliazione dei tempi di vita”, potranno diventare un utile strumento di analisi, da cui partire a riflettere sulle situazioni di disparità e discriminazione delle donne in ambito sociale e lavorativo. Il progetto consta di tre fasi di sviluppo (adesioni al progetto, invio per posta elettronica dell'infografica e cerimonia di premiazione in data 8 marzo 2023) di cui la seconda e la terza da realizzarsi nell'anno 2023. Le scuole vincitrici riceveranno un premio in denaro che dovrà essere da queste destinato alla promozione delle pari opportunità e/o alle politiche di genere. Il talent sperimenta una promozione moderna della statistica e dell'uso attivo e rigoroso delle fonti e delle statistiche ufficiali. |
| Vantaggio per l'Ente e per l'utenza | La legge Delrio (L. 56/2014) indica le Pari opportunità tra le funzioni fondamentali, e l'art. 3 dello Statuto della Provincia di Ravenna riporta tra le funzioni provinciali il perseguimento delle “ <i>pari opportunità in ogni campo, adottando programmi ed iniziative atte a garantire e promuovere la democrazia paritaria nella vita sociale, culturale, economica e politica</i> ”. La Provincia, con questo progetto, collabora con la Consigliera di Parità, nominata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, la quale è chiamata a svolgere un'azione di diffusione della conoscenza e scambio di buone prassi, nonché un'attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione. |
| Riferimenti vigenti misure anticorruzione della Provincia di Ravenna | --- |
| Durata in mesi | 5 |
| Rif Codice identificativo obiettivo | OBIETTIVO n. P316206 del PIAO/Sottosezione Performance esercizio 2023 |
| Obiettivo/i strategico/i a cui il presente progetto si riferisce | 01.07 Promuovere la cultura statistica e l'uso dei dati a supporto delle decisioni 01.08 Pari opportunità in ambito occupazionale – elemento di equità e di sviluppo |
| Rif. Obiettivo/i di PEG di primo livello | n. 316201 |

n. di **Indicatori** per la misurazione del raggiungimento dell'obiettivo: 3

| Descrizione | Previsione iniziale | Stato di attuazione |
|--------------------------------------|---------------------|---------------------|
| 01. n Seminari organizzati | 1 | |
| 02. n. scuole coinvolte | 3 | |
| 03. n. alunni e insegnanti coinvolti | 40 | |

Provincia di Ravenna – Programmazione economico finanziaria, risorse umane, reti e sistemi informativi
Statistica
 Affari generali
Segreteria Generale;
Organi Istituzionali
 Ufficio di gabinetto del Presidente

Realizzazione di un sistema statistico integrato del territorio ravennate – Progettazione

| Elemento considerato. | Descrizione. |
|---|---|
| Obiettivo (cosa prevediamo di fare) | Il progetto prevede di valorizzare il patrimonio informativo della statistica pubblica e le potenzialità del territorio, realizzando, con l'uso di tecnologie avanzate e di rigorose metodologie statistiche, un sistema statistico integrato del territorio ravennate , utile sia per lo svolgimento delle attività amministrative di competenza degli Enti del territorio, sia per favorire la conoscenza e la governance del territorio stesso. Nell'anno 2023 è prevista la progettazione. |
| Modalità e azioni per Ampliamento/Nuovi Servizi (come si intende operare) | La trasformazione delle Province in enti di secondo livello strettamente legati ai Comuni del territorio impone una valorizzazione delle funzioni fondamentali di raccolta ed elaborazione dati e di assistenza tecnica e amministrativa a supporto dei Comuni. La Provincia di Ravenna con il presente progetto propone ai Comuni ed alle Unioni del territorio di avviare un percorso di integrazione funzionale e professionale che migliori da un punto di vista quantitativo e qualitativo la raccolta, l'elaborazione, l'analisi dei dati statistici e miri alla costruzione di un sistema integrato di elaborazione dati per sviluppare la conoscenza del territorio ravennate. |
| Vantaggio per l'Ente e per l'utenza | Il progetto mira a valorizzare il patrimonio informativo della statistica pubblica costituendo un sistema integrato nel territorio provinciale. |
| Riferimenti vigenti misure anticorruzione della Provincia di Ravenna | --- |
| Durata in mesi | 12 |
| Rif Codice identificativo obiettivo | OBIETTIVO n. P316207 del del PIAO/Sottosezione Performance esercizio 2023 |
| Obiettivo/i strategico/i a cui il presente progetto si riferisce | 01.07 Promuovere la cultura statistica e l'uso dei dati a supporto delle decisioni 02.01 Fornire validi servizi di supporto tecnico amministrativo |
| Rif. Obiettivo/i di PEG di primo livello | n. 316201 |

n. di **Indicatori** per la misurazione del raggiungimento dell'obiettivo: 1

| Descrizione | Previsione iniziale | Stato di attuazione |
|--|----------------------------|----------------------------|
| 01. Predisposizione di un progetto e di uno schema di protocollo da condividere tra gli enti | SI | |

Provincia di Ravenna – Programmazione economico finanziaria, risorse umane, reti e sistemi informativi
Statistica;
Programmazione e gestione finanziaria e contabile;
Programmazione e controllo di gestione
 Affari generali
Segreteria Generale;
Organi Istituzionali
 Ufficio di gabinetto del Presidente

Territorializzazione degli SDGs della strategia per lo sviluppo sostenibile della Regione Emilia-Romagna – “Agenda 2030”.

| Elemento considerato | Descrizione |
|---|---|
| Obiettivo (cosa prevediamo di fare) | La Regione Emilia-Romagna ha attivato, nel corso dell'anno 2022, una collaborazione con ANCI-ER e UPI-ER per favorire la territorializzazione degli SDGs e l'individuazione di target per lo sviluppo sostenibile, coerenti ai diversi livelli di governo. In tale contesto la Provincia di Ravenna, dal 2023, insieme ad un'altra provincia della Regione, è chiamata a fungere da provincia pilota per l'implementazione del progetto. |
| Modalità e azioni per Ampliamento/Nuovi Servizi (come si intende operare) | La Strategia regionale Agenda 2030 per lo Sviluppo, elaborata con l'obiettivo di definire il contributo dell'Emilia-Romagna al programma d'azione per le persone, la prosperità, la pace, la partnership e il pianeta, declina e localizza, a partire dalle specificità del contesto regionale, i 17 Goal dell'Agenda 2030 a livello territoriale, mettendoli in relazione con gli obiettivi strategici e i processi trasversali definiti dal Programma di Mandato e dal Patto per il Lavoro e per il Clima. Molti indicatori degli SDG sono legati alle attività istituzionali di enti, istituzioni e governi locali e regionali e solo a tale livello possono essere monitorate le politiche e gli interventi, allo scopo di generare un sistema informativo e statistico utile a misurare gli eventuali gap e migliorare le azioni a livello territoriale per il concreto raggiungimento degli obiettivi da parte dei governi locali e regionali. Il servizio Statistica della Provincia è chiamato a collaborare nel monitoraggio delle politiche e delle linee di intervento della Strategia della Regione Emilia-Romagna, individuare target per lo sviluppo sostenibile, discutere su metodi e sistemi di misurazione che dovranno risultare comuni e uniformi e coerenti ai diversi livelli di governo. Il percorso di attuazione del Patto e della Strategia e gli esiti dei monitoraggi integrati annuali saranno accompagnati da azioni di informazione e comunicazione che garantiranno trasparenza, accountability e condivisione delle responsabilità. |
| Vantaggio per l'Ente e per l'utenza | La Provincia accompagna l'Emilia-Romagna nella transizione ecologica e digitale per ridurre le fratture economiche, sociali, ambientali e territoriali e raggiungere la piena parità di genere, contribuendo a raggiungere gli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (facendo seguito all'impegno assunto con il Patto per il Lavoro e per il Clima). Il progetto stabilisce impegni e responsabilità condivisi rispetto ad un percorso comune che migliori la qualità della vita delle persone e del pianeta e superi il conflitto tra sviluppo e ambiente, valorizzando tutte le potenzialità e gli spazi che questo cambiamento offre al territorio e alle nuove generazioni. |
| Riferimenti vigenti misure anticorruzione della Provincia di Ravenna | --- |
| Durata in mesi | 12 |
| Rif Codice identificativo obiettivo | OBIETTIVO n. P316208 del PIAO/Sottosezione Performance esercizio 2023 |
| Obiettivo/i strategico/i a cui il presente progetto si riferisce | 01.07 Promuovere la cultura statistica e l'uso dei dati a supporto delle decisioni |
| Rif. Obiettivo/i di PEG di primo livello | n. 316201, n. 308101, n. 316201 |

n. di **Indicatori** per la misurazione del raggiungimento dell'obiettivo: 2

| Descrizione | Previsione iniziale | Stato di attuazione |
|---|---------------------|---------------------|
| 01 Predisposizione di un documento da allegare al Dup della Provincia entro il: | 31/12/2023 | |
| 02. Realizzazione di un evento di sensibilizzazione nell'anno 2023 | SI | |

Implementazione attività di protezione civile e servizi antibracconaggio con ausilio di attrezzature anfibe

| Elemento considerato | Descrizione |
|---|--|
| Obiettivo (cosa prevediamo di fare) | Potenziamento delle attività svolte dal Corpo di Polizia, in ausilio alla Protezione Civile, in caso di inondazioni ed esondazioni attraverso nuove dotazioni (quali gommoni, carrelli attrezzati, idrotute e relative dotazioni speciali), utilizzabili anche per servizi antibracconaggio per la caccia e la pesca, coordinati con altre forze di polizia, nelle zone umide ravennati. |
| Modalità e azioni per Ampliamento/Nuovi Servizi (come si intende operare) | Per poter operare in sicurezza in qualsiasi orario e condizione atmosferica nelle zone umide è necessario disporre di dotazioni specifiche per servizi anfibi nonché di adeguati dispositivi individuali. Grazie all'acquisizione di queste dotazioni ed a seguito del coordinamento con l' <i>Agenzia per la sicurezza territoriale e la protezione civile</i> della Regione Emilia-Romagna la quale coordina e gestisce le attività di presidio territoriale di protezione civile , con riferimento alle diverse tipologie di rischio, l'ulteriore livello provinciale rappresentato dalla Prefettura e con il livello comunale (i Sindaci rappresentano il primo livello della Protezione Civile più vicino ai cittadini), effettuate le opportune esercitazioni, sarà possibile mettere a disposizione il personale operativo del Comando in caso di necessità per collaborare con la Protezione Civile in caso di emergenze per evacuazioni da abitazioni in zone allagate (per portare in sicurezza le persone bloccate) o per il trasporto di materiali ed alimenti per supporto ed assistenza. L'utilizzo delle nuove attrezzature consentirà pure di ampliare i servizi antibracconaggio in zone naturali difficilmente raggiungibili come le valli e le riserve naturali in zone umide, particolarmente interessate dal fenomeno, tra gli altri, dei raccoglitori abusivi di vongole che mettono a rischio anche la salute pubblica, a causa dell'immissione sul mercato di molluschi non controllati dal punto di vista igienico-sanitario. |
| Vantaggio per l'Ente e per l'utenza | Possibile rafforzamento delle attività di Protezione civile sul territorio provinciale ed aumento delle tipologie di controlli effettuati in ambiti naturali difficilmente raggiungibili in altro modo. |
| Riferimenti vigenti misure anticorruzione della Provincia di Ravenna | Area F – Controlli, Verifiche, Ispezioni e sanzioni. Processo "Attività di Polizia sul territorio" |
| Durata in mesi | 12 |
| Rif Codice identificativo obiettivo | OBIETTIVO n. P334109 del PIAO/Sottosezione Performance esercizio 2023 |
| Obiettivo/i strategico/i a cui il presente progetto si riferisce | 01.06 Politiche per la tutela, il ripristino e la conservazione ambientale |
| Rif. Obiettivo/i di PEG di primo livello | n. 334101, n. 334103 |

n. di **Indicatori** per la misurazione del raggiungimento dell'obiettivo: 3

| Descrizione | Previsione iniziale | Stato di attuazione |
|--|----------------------------|----------------------------|
| 01. Acquisizione attrezzature e dispositivi e definizione delle modalità di coordinamento con Agenzia Regionale Protezione Civile, Prefettura e Comuni interessati entro il: | 31/08/2023 | |
| 02. Esercitazioni / Interventi in collaborazione con protezione civile | ≥ 3 | |
| 03. Servizi antibracconaggio effettuati con i nuovi dispositivi o attrezzature | ≥ 5 | |

Autorizzazione Centri di revisione - Linee di revisione veicoli leggeri e pesanti – Aggiornamento procedura e attivazione servizio on line

| Elemento considerato | Descrizione |
|---|--|
| Obiettivo (cosa prevediamo di fare) | Aggiornare la procedura al DM 446/2021 relativo alla revisione dei veicoli pesanti e rendere disponibile alle imprese un servizio on line (diverso dalla pec) per l'inoltro delle richieste di autorizzazione all'apertura di una nuova attività di revisione dei veicoli a motore sia leggeri che pesanti (o alla modifica di una esistente). |
| Modalità e azioni per Ampliamento/Nuovi Servizi (come si intende operare) | Predisposizione sul sito di un servizio on line per la presentazione delle istanze che "guidi" l'impresa nella compilazione (informazioni da inserire, documentazione da allegare, pagamenti da effettuare e assolvimento degli oneri fiscali). L'attività si articola nelle seguenti fasi: 1) Analisi del procedimento di rilascio dell'autorizzazione, che tenga conto della normativa vigente; 2) Realizzazione di una Sezione informativa sul Sito on line provinciale dedicata ai Trasporti e Linee di revisione dei veicoli sia leggeri che pesanti (DM 446/2021); 3) Realizzazione tecnologica del servizio on line e redazione di un piano di comunicazione per la promozione dello stesso; 4) Prima dell'attivazione del servizio, attuare le misure di comunicazione previste nel piano di comunicazione di cui al punto precedente; 5) Attivare il servizio tramite autenticazione con SPID/CIE/CNS (così come prescritto dal CAD) che consente al richiedente di compilare l'istanza (con guida alla compilazione corretta della domanda) e ricevere un feedback immediato sull'inoltro della domanda stessa; 6) Verificare periodicamente l'andamento del servizio analizzando il numero di richieste di autorizzazioni presentate in modalità on line o tramite PEC, indagando sulle motivazioni che hanno indotto il richiedente alla presentazione tramite PEC. |
| Vantaggio per l'Ente e per l'utenza | Facilitazione per le imprese richiedenti nella compilazione della domanda riguardo a: informazioni da inserire, documentazione da allegare e pagamenti da effettuare. Ricezione da parte dell'Ente di istanze già verificate, almeno dal punto di vista formale, dal sistema automatico. Tempi di rilascio inferiori per via della riduzione del tempo dedicato al controllo formale ed eventuale integrazione della domanda. |
| Riferimenti vigenti misure anticorruzione della Provincia di Ravenna | Area C - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario – Processo "Autorizzazione per attività di revisione ad imprese di autoriparazione" |
| Durata in mesi | 12 |
| Rif Codice identificativo obiettivo | OBIETTIVO n. P310210 del PIAO/Sottosezione Performance esercizio 2023 |
| Obiettivo/i strategico/i a cui il presente progetto si riferisce | 3.2 Attivare strumenti e servizi digitali, inclusivi ed efficienti, per semplificare le attività e il rapporto con cittadini e imprese |
| Rif. Obiettivo/i di PEG di primo livello | n. 310201 |

n. di **Indicatori** per la misurazione del raggiungimento dell'obiettivo: 2

| Descrizione | Previsione iniziale | Stato di attuazione |
|---|----------------------------|----------------------------|
| 01. Predisposizione della pagina dedicata sul sito entro il 30/09/2023 | SI | |
| 02. Attivazione del Servizio on line (anche in sola modalità di TEST) entro il 31/12/2023 | SI | |

Ottimale utilizzo delle risorse messe a disposizione dal Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibile per la manutenzione straordinaria della rete viaria di competenza provinciale

| Elemento considerato | Descrizione |
|---|--|
| Obiettivo (cosa prevediamo di fare) | Realizzazione interventi finalizzati all'adeguamento normativo ed alla manutenzione straordinaria della rete viaria finanziati con risorse ministeriali nel rispetto delle prescrizioni individuate dai Decreti del MIMS che ne garantiscono la copertura finanziaria. |
| Modalità e azioni per Ampliamento/Nuovi Servizi (come si intende operare) | <p>Dall'annualità 2019 le Province e le Città metropolitane italiane sono risultate assegnatarie di finanziamenti erogati dal Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità sostenibili di strategica importanza per un concreto svolgimento dei compiti istituzionali dopo un lungo periodo di contingentazione degli investimenti. Nello specifico il Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità sostenibili nelle scorse annualità ha garantito la copertura finanziaria dei seguenti Piani pluriennali di interventi da attuarsi lungo la rete stradale di competenza provinciale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Programma quinquennale 2019-2023</u> Decreto 16 febbraio 2018 n.49 di euro 15.487.397,45; - <u>Programma quadriennale 2021-2024</u> Decreto 19 marzo 2020 n.123 dell'importo complessivo di euro 9.763.623,43; - <u>Programma quinquennale 2020-2024</u> Decreto 29 maggio 2020 n.224 dell'importo complessivo di euro 1.343.334,72; - <u>Programma triennale 2021-2023</u> Decreto 29 maggio 2021 n.225 dell'importo complessivo di euro 15.640.918,40; - <u>Programma ottennale</u> Decreto n.9 maggio 2022 n.141 dell'importo complessivo di euro 15.089.239,00. <p>Per consentire di realizzare gli interventi finanziati secondo le tempistiche e modalità previste dai predetti Decreti ministeriali ed in particolare considerata la persistente carenza di personale tecnico afferente ai Servizi del Settore competenti per la attuazione degli interventi previsti nei piani (dipendente dal riordino istituzionale e dai limiti imposti negli anni passati dalla Legge di Stabilità), la Provincia, attraverso il proprio personale, dovrà mettere in campo a vari livelli un impegno lavorativo straordinario meritevole di una specifica valorizzazione.</p> |
| Vantaggio per l'Ente e per l'utenza | Ottimizzare, implementare e recuperare un idoneo livello di servizio e di sicurezza della rete stradale di competenza, livello, ad oggi, notevolmente penalizzato dagli stringenti vincoli finanziari imposti nel recente passato dalla Legge di Stabilità. |
| Riferimenti vigenti misure anticorruzione della Provincia di Ravenna | Processi a rischio corruttivo mappati nell'area B – Contratti pubblici e relative misure di prevenzione |
| Durata in mesi | 12 |
| Rif Codice identificativo obiettivo | OBIETTIVO n. P318111 del PIAO/Sottosezione Performance esercizio 2023 |
| Obiettivo/i strategico/i a cui il presente progetto si riferisce | 2.4 Ottimizzare la realizzazione e gestione delle infrastrutture e delle opere pubbliche come elemento di sviluppo del territorio |
| Rif. Obiettivo/i di PEG di primo livello | n. 318101, n. 318102, n. 318103 |

n. di **Indicatori** per la misurazione del raggiungimento dell'obiettivo: 1

| Descrizione | Previsione iniziale | Stato di attuazione |
|---|---------------------|---------------------|
| 01. Rapporto somme contrattualizzate nel 2023 / somme assegnate dal MIMS nel 2022 | ≥ 75% | |

Provincia di Ravenna – Edilizia scolastica e Patrimonio
Programmazione e Progettazione
Manutenzione
 Viabilità
Servizio Amministrativo e Appalti

Aggiudicazione, stipula del contratto, consegna lavori e presidio dell'esecuzione per i progetti PNRR Missione 4, Componente 1, Investimento 3.3 e Missione 2, Componente 3, Investimento 1.1 per i quali la Provincia di Ravenna è soggetto attuatore

| Elemento considerato. | Descrizione. |
|---|---|
| Obiettivo (cosa prevediamo di fare) | Realizzazione interventi finanziati con le risorse PNRR per la messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica e per la costruzione di nuove scuole mediante sostituzione di edifici garantendo il monitoraggio dei relativi cronoprogrammi |
| Modalità e azioni per Ampliamento/Nuovi Servizi (come si intende operare) | Con una consistenza pressoché invariata delle risorse umane che possono essere impiegate nella programmazione e gestione delle gare nonché nel controllo dell'esecuzione degli appalti, la Provincia di Ravenna nell'anno 2023, oltre all'attività ordinariamente di competenza degli uffici coinvolti nella realizzazione del presente obiettivo, sarà chiamata a realizzare n. 2 aggiudicazioni per interventi finanziati con risorse PNRR, e n. 4 stipule di contratti e a presidiare l'avvio delle fasi esecutive per n. 5 interventi e la prosecuzione di n. 2 interventi avviati nel 2022, relativi a progetti aggiudicati negli anni precedenti per lavori il cui importo totale ammonta a circa 24 milioni di euro, in parte cofinanziati con risorse proprie dell'Ente. |
| Vantaggio per l'Ente e per l'utenza | Aumento della messa in sicurezza di una parte degli edifici scolastici interessati dagli interventi finanziati con le risorse PNRR e creazione di strutture moderne e sostenibili per favorire la riduzione dei consumi e la riduzione di emissioni inquinanti e per aumentare la sicurezza sismica degli edifici e tutto ciò a beneficio della popolazione scolastica. |
| Riferimenti vigenti misure anticorruzione della Provincia di Ravenna | Processi a rischio corruttivo (Area B - Contratti Pubblici/Selezione del contraente; Verifica di aggiudicazione e stipula del contratto; Esecuzione del contratto) e relative misure di prevenzione |
| Durata in mesi | 12 |
| Rif Codice identificativo obiettivo | OBIETTIVO n. P320112 del PIAO/Sottosezione Performance esercizio 2023 |
| Rif. Obiettivo/i di PEG di primo livello | n. 318109, n. 320102, n. 320103, n. 320104 |

n. di **Indicatori** per la misurazione del raggiungimento dell'obiettivo: 3

| Descrizione | Previsione iniziale | Stato di attuazione |
|--|----------------------------|----------------------------|
| 01. Percentuale rispetto scadenze inizialmente già previste nei Decreti PNRR senza avvalersi di proroghe sul totale degli appalti finanziati | ≥ 90% | |
| 02. Scostamento temporale rispetto al cronoprogramma delle opere | < 20% | |
| 03. Percentuale delle procedure avviate nell'anno nelle quali sono utilizzati modelli regolanti aspetti antiriciclaggio | ≥ 90% | |

Predisposizione della Proposta di Piano Territoriale di Area Vasta (PTAV), art. 42 della L.R. 24/2017 – III annualità

| Elemento considerato | Descrizione |
|---|--|
| Obiettivo (cosa prevediamo di fare) | Adeguamento della Pianificazione provinciale alla Legge n. 24/2017 attraverso l'elaborazione e l'approvazione del Piano Territoriale di Area Vasta (PTAV, art. 42 della L.R. 24/2017): assunzione della Proposta di Piano entro l'anno 2023. |
| Modalità e azioni per Ampliamento/Nuovi Servizi (come si intende operare) | L'ordinamento Regionale affida alla Provincia il compito di coordinare le scelte urbanistiche dei Comuni attraverso il nuovo PTAV e il funzionamento del Comitato Urbanistico di Area Vasta (CUAV). La proposta di Piano, sviluppata a partire dal 2021 e assunta con Atto del Presidente della Provincia entro l'esercizio 2023, (configurandosi così per il presente obiettivo una durata <u>triennale</u>), potrà essere successivamente adottata e poi approvata dal Consiglio Provinciale. Per l'attività di elaborazione del Documento di Valutazione Ambientale l'Ente si è avvalso della collaborazione di ARPAE DT. Nel mese di Maggio 2022 sono stati attivati due tavoli di lavoro tematici, tuttora in corso, inerenti ambiti quali "Competitività e attrattività del sistema territoriale provinciale e politiche infrastrutturali" e "Paesaggio e Servizi Ecosistemici" con lo scopo di proseguire l'esame della "Visione strategica di piano", al fine di dettagliare ulteriormente azioni specifiche mediante un confronto con gli enti e gli uffici Comunali e Regionali competenti. |
| Vantaggio per l'Ente e per l'utenza | Dare continuità alla strategia di "programmazione permanente" avviata nel 1990 per aggiornare lo strumento al mutare del contesto di riferimento. Gli obiettivi perseguiti consistono nel contribuire alla mitigazione dei cambiamenti climatici e promuovere lo sviluppo sostenibile e l'economia circolare; migliorare competitività e attrattività del sistema economico provinciale; incrementare il welfare urbano; migliorare l'immagine del territorio; garantire un'elevata efficienza territoriale e riequilibrare il sistema insediativo. |
| Riferimenti vigenti misure anticorruzione della Provincia di Ravenna | --- |
| Durata in mesi | 12 |
| Rif Codice identificativo obiettivo | OBIETTIVO n. P322113 del PIAO/Sottosezione Performance esercizio 2023 |
| Obiettivo/i strategico/i a cui il presente progetto si riferisce | 2.3 Fornire validi servizi di supporto tecnico amministrativo |
| Rif. Obiettivo/i di PEG di primo livello | n. 322104 |

n. di **Indicatori** per la misurazione del raggiungimento dell'obiettivo: 2

| Descrizione | Previsione iniziale | Stato di attuazione |
|---|----------------------------|----------------------------|
| 01. Consultazione su esiti due tavoli di lavoro e VALSAT aggiornata entro: | 30/06/2023 | |
| 02. Assunzione della proposta di Piano con Atto del Presidente della Provincia entro: | 31/12/2023 | |

| N. | Rif. Art. 67 comma 3 lett. b) CCNL 21/05/2018 | obiettivo | Settore | Risparmi stimati |
|-----------|---|--|--|-------------------------|
| 320114 | PIANO DI RAZIONALIZZAZIONE SPESE DI FUNZIONAMENTO anno 2023 | razionalizzazione delle spese di funzionamento per l'anno 2023 – Riduzione consumi, incremento efficienza energetica ed utilizzo di fonti rinnovabili | Viabilità / Edilizia Scolastica e Patrimonio | --- |

2.3 SOTTOSEZIONE RISCHI CORUTTIVI E TRASPARENZA

L'Autorità Nazionale AntiCorruzione (A.N.AC.), per contrastare il fenomeno di mala administration, ha da tempo approntato una metodologia idonea a far sì che, in base all'incrocio di fattori/indicatori, faccia emergere i rischi corruttivi all'interno dei processi e faccia riflettere sulle possibili misure di contrasto per tutti i soggetti tenuti per legge all'adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.C.T.). Con il Piano Nazionale Anticorruzione – P.N.A. 2019-2021, ha fornito una definizione aggiornata di “corruzione” e di “prevenzione della corruzione”, che, integrando e superando le precedenti definizioni, pur non modificandone il contenuto penalistico, esplicita e declina il concetto di “prevenzione della corruzione” da intendersi quale “vasta serie di misure con cui si creano le condizioni per rendere sempre più difficile l'adozione di comportamenti di corruzione nelle amministrazioni pubbliche e nei soggetti, anche privati, dalla legge 190/2012”.

Come già indicato nei PNA e relativi aggiornamenti, gli “Orientamenti per la Pianificazione Anticorruzione e Trasparenza 2022” approvati dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022, confermati dal PNA 2022 approvato in via definitiva da ANAC con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, ribadiscono:

- la rilevanza dell'integrazione dei sistemi di risk management per la prevenzione della corruzione con i sistemi di pianificazione, programmazione, valutazione e controllo interno delle amministrazioni;
- il ruolo fondamentale della formazione al fine di creare nell'amministrazione una cultura dell'anticorruzione e della trasparenza, incrementando la consapevolezza dell'utilità dei piani;
- l'importanza di una stretta collaborazione tra il RPCT e l'organo di indirizzo, i referenti, i responsabili delle strutture e tutti i soggetti che, a vario titolo, operando nell'ente, sono coinvolti nel processo di gestione del rischio;
- l'adozione di un sistema delle misure di prevenzione improntato al monitoraggio periodico per la valutazione dell'effettiva attuazione e adeguatezza rispetto ai rischi rilevati.

A seguito alle modifiche apportate dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia” che ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), che deve essere adottato annualmente dalle amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. n.165/2001, il Piano Anticorruzione e Trasparenza (PTPCT), costituisce la SOTTOSEZIONE “RISCHI CORUTTIVI E TRASPARENZA” all'interno della SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE ED ANTICORRUZIONE del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

La presente sottosezione di Piano, in continuità ai precedenti Piani, vede una sostanziale conferma dell'impianto generale, con l'assestamento definitivo della stima e ponderazione qualitativa del livello di esposizione al rischio.

Nella fase di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione, nella suddivisione e catalogazione per tipologia, come indicate da ANAC, delle misure specifiche come già delle misure generali, funzionale sia al riconoscimento del tipo di rischio che vanno a mitigare sia alla compilazione on line della piattaforma ANAC di rilevazione dei PTPCT si è pervenuti ad un'incisiva pianificazione dei presidi anticorruzione individuati (misure e indicatori) nella primaria considerazione della realtà e specificità dell'Ente e del rischio corruttivo cui è esposto, attraverso quella che si è ritenuta un'adeguata programmazione di tali “interventi organizzativi” e delle relative modalità di attuazione.

La sottosezione rischi corruttivi e trasparenza, pur andando a sostituirsi al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ne mantiene la struttura e l'impianto articolandosi in cinque parti: la PRIMA dedicata alle modalità organizzative e di contesto dell'Ente, la SECONDA al processo di gestione del rischio; la terza e la quarta alla programmazione della misura della trasparenza e delle azioni attuative delle misure di carattere generale, per poi concludere (QUINTA) con le ulteriori informazioni e disposizioni transitorie. Infine, è corredata dagli allegati anticorruzione (allegato 3) e trasparenza (allegato 4), volti ad illustrare nel dettaglio gli esiti dello svolgimento del processo di analisi e trattamento del rischio corruttivo e degli obblighi di trasmissione e pubblicazione.

2.3.1 OGGETTO DELLA SOTTOSEZIONE “RISCHI CORUTTIVI E TRASPARENZA”

La Provincia di Ravenna, ai sensi dell'art. 1, comma 59, della legge 190/2012 e ss.mm.ii., contempla e applica le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

La sottosezione “rischi corruttivi e trasparenza”, quindi:

- contiene la mappatura dei processi/procedimenti a rischio di corruzione e di illegalità nelle varie strutture dell'Ente, effettuando l'analisi e la valutazione del rischio su tutte le aree di attività svolte dalla Provincia di Ravenna, tenuto conto delle funzioni delineate dal combinato disposto di cui alla L. n. 56/2014 e alla L.R. Emilia-Romagna n. 13/2015, ed enucleandone i processi più sensibili;
- indica gli interventi organizzativi volti a prevenire e gestire il medesimo rischio;
- salda le attività in procedure;
- stabilisce le modalità dei flussi comunicativi ed informativi;

- indica le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati a operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- presidia l'attuazione delle misure anticorruptive, attraverso la previsioni d'indicatori di prevenzione e il loro monitoraggio annuale;
- identifica i meccanismi di aggiornamento della sottosezione stessa.

Fanno parte integrante e sostanziale della presente sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza":

- le strategie, le norme e i modelli standard successivamente definiti con il D.P.C.M. indicato all'art. 1, comma 4, legge 190 del 2012;
- le Linee Guida adottate da ANAC, ai sensi dell'art. 1, comma 2-bis, L. 190/2012, contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione 2013 e suo Aggiornamento 2015, nel Piano Nazionale Anticorruzione 2016, oltreché nelle Parti generali contenute negli Aggiornamenti 2017 e 2018, nel PNA 2019 e negli "*Orientamenti per la Pianificazione Anticorruzione e Trasparenza 2022*" approvati dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022 nonché nel PNA 2022 approvato in via definitiva da ANAC con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, quali atti di indirizzo per le Pubbliche Amministrazioni e per gli altri soggetti tenuti all'applicazione della normativa *de qua*.

2.3.2 IL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO DI RIFERIMENTO: LA RETE PER L'INTEGRITÀ E LA TRASPARENZA

Dall'entrata in vigore della Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", si è consolidato nell'ordinamento giuridico italiano, il concetto di corruzione, inteso in senso lato, come comprensivo, non solo dell'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione, ma anche di tutte quelle situazioni in cui si realizzi una semplice distorsione dell'azione amministrativa (*maladministration*) nonché una nuova configurazione delle politiche di prevenzione e contrasto dell'illegalità e della corruzione.

Relativamente alle strategie di prevenzione e di contrasto e dell'illegalità all'interno dell'amministrazione regionale e delle altre amministrazioni pubbliche, nella Regione Emilia-Romagna - in base all'art. 15 della L.R. n. 18 del 2016 - è, oramai da anni, istituita e condivisa la "Rete per l'Integrità e la Trasparenza", ossia una forma di raccordo tra i Responsabili della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza delle amministrazioni del territorio emiliano-romagnolo. Il progetto, approvato dalla Giunta regionale d'intesa con l'Ufficio di Presidenza della Assemblea legislativa, è supportato anche da ANCI E-R, UPI, UNCEM e UNIONCAMERE, con i quali è stato sottoscritto apposito Protocollo di collaborazione il 23 novembre 2017. La Rete, cui hanno aderito, ad oggi, oltre 160 Enti, permette ai relativi Responsabili della prevenzione della corruzione e della Trasparenza di affrontare e approfondire congiuntamente la materia sotto tutti gli aspetti, creando azioni coordinate e più efficaci di contrasto ai fenomeni corruttivi e di cattiva amministrazione nel territorio emiliano-romagnolo.

La Provincia si avvale, a decorrere dall'annualità 2018 come da autorizzazione alla relativa adesione di cui all'Atto del Presidente della Provincia n. 80 del 22/06/2018, dei risultati emersi dai Tavoli di Coordinamento regionale di cui sopra, per la rappresentazione del contesto esterno, evidenziandosi che l'analisi, come sotto sintetizzata, costituisce il prodotto di una collaborazione interistituzionale, per condividere, tra tutti i "Responsabili della prevenzione della corruzione e Trasparenza" degli enti aderenti, documenti e criteri di riferimento per la descrizione del contesto, socio-economico e criminologico, del territorio regionale emiliano-romagnolo.

Con riferimento allo **scenario economico-sociale regionale** si rinvia a documentazione pervenuta dall'Ufficio Studi di Unioncamere Emilia-Romagna, evidenziando in sintesi che:

- l'andamento dell'economia mondiale ed europea riflette l'evoluzione del conflitto in Ucraina, la pressione dell'inflazione, l'irrigidimento delle politiche monetarie e il rallentamento dell'attività in Cina;
- nonostante ciò, lo scorso settembre la Banca centrale europea indicava comunque una valida crescita del PIL per l'anno in corso (+3,1 per cento), pur prospettando un deciso rallentamento per il 2023 (+0,9 per cento);
- l'interconnessione tra l'elevato debito pubblico e il sistema bancario resta il rischio di fondo principale per la finanza nazionale;

In Emilia-Romagna la ripresa del prodotto interno lordo del 2022 si è collocata al rialzo (+3,6 per cento) in considerazione dell'elevato livello di attività nei primi nove mesi dell'anno e forsanche nell'aspettativa di un rientro dei prezzi dell'energia, ma la ripresa dovrebbe bruscamente arrestarsi nel 2023 (+0,2 per cento), a seguito degli elevati costi dell'energia, in una situazione di possibile razionamento, e della pesante riduzione del reddito disponibile, in particolare, per le famiglie a basso reddito, tanto che la stima della crescita è stata ridotta di un punto percentuale e otto decimi e l'aumento dei prezzi di beni essenziali, come alimentari ed energia, come nel 2022 (+ 5,5 per cento) anche nel 2023 la crescita dei consumi delle famiglie supererà la dinamica del PIL imponendo una riduzione dei risparmi, ma con una dinamica decisamente inferiore (+0,5 per cento) a seguito della necessità di effettuare tagli ad altre voci di spesa.

Nel 2022, esaurita la spinta derivante dal recupero dei livelli di attività precedenti, le difficoltà nelle catene di produzione internazionali, l'aumento delle materie prime, ma soprattutto dei costi dell'energia hanno diminuito decisamente la crescita del valore aggiunto reale prodotto dall'industria in senso stretto regionale allo 0,6 per cento e il settore non sfuggirà alla recessione nel 2023 subendo una riduzione dell'1,1 per cento del valore aggiunto.

Grazie ai piani di investimento pubblico e alle misure d'incentivazione adottate dal governo a sostegno del settore, della sicurezza sismica e della sostenibilità ambientale, nel 2022 si è inoltre registrata una notevole crescita del valore aggiunto reale delle costruzioni (+13,8 per cento), che ha trainato la crescita complessiva, che tuttavia subirà un decisissimo rallentamento nel 2023 (+1,4 per cento), con lo scadere delle misure adottate a sostegno del settore e il rallentamento del complesso dell'attività.

Purtroppo, il modello non permette di osservare in dettaglio i settori dei servizi che hanno attraversato la recessione e la successiva ripresa in modi decisamente diversi, ma nel 2023 il deciso rallentamento della dinamica dei consumi e la variazione della loro composizione a favore di quelli essenziali, soprattutto da parte delle fasce della popolazione a basso reddito, dovrebbero ridurre decisamente il ritmo di crescita del valore aggiunto dei servizi.

Il tasso di attività, calcolato come quota della forza lavoro sulla popolazione presente in età di lavoro, si manterrà al 72,4 per cento nel 2022 e si riprenderà nel 2023 salendo al 72,9 per cento, ma sarà ancora 1,2 punti percentuali al di sotto del livello del 2019.

Nonostante le misure di salvaguardia adottate, la pandemia ha inciso sensibilmente sull'occupazione, colpendo particolarmente i lavoratori non tutelati e con effetti protratti nel tempo. Nel 2023 si avrà una decelerazione della crescita dell'occupazione (+0,7 per cento), una previsione soggetta a notevoli incertezze. Il tasso di occupazione (calcolato come quota degli occupati sulla popolazione presente in età di lavoro) risalito nel 2022 al 69,0 per cento, un punto e due decimi al di sotto del livello del 2019, nel 2023 nonostante la ripresa non dovrebbe risalire oltre il 69,4. Nel 2023, l'aumento dell'offerta di lavoro e il contenimento della crescita dell'occupazione sosterranno il tasso di disoccupazione che risalirà al 4,9 per cento.

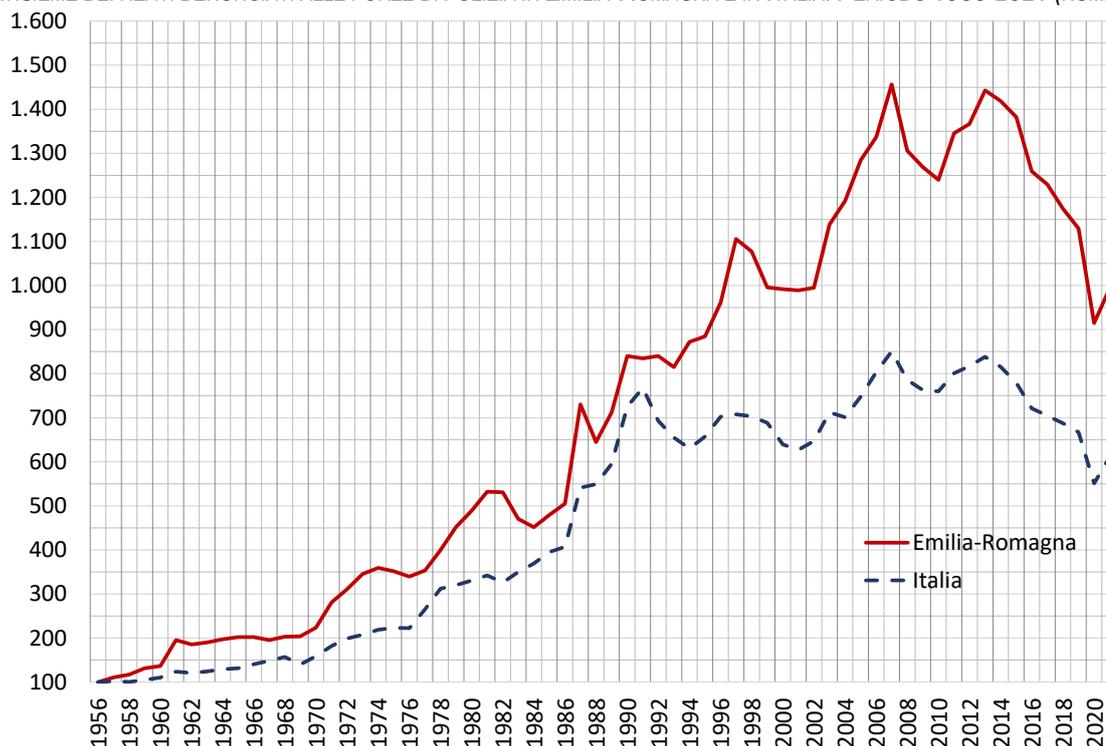
Per quanto concerne, invece, il **profilo criminologico**, si riporta, di seguito e integralmente, il contributo prodotto dall'Area Legalità della Presidenza della Giunta Regionale recante **"I DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE: UN QUADRO STATISTICO"¹**

1. Premessa

Dalla seconda metà degli anni Cinquanta del secolo scorso l'Italia e le sue regioni hanno conosciuto una particolare crescita dei reati. Tale fenomeno in Emilia-Romagna ha assunto dei tratti addirittura più marcati rispetto al resto dell'Italia già dalla prima fase in cui ha iniziato a manifestarsi, accentuandosi in maniera considerevole negli anni Novanta e anche oltre (v. grafico 1).

GRAFICO 1:

INSIEME DEI REATI DENUNCIATI ALLE FORZE DI POLIZIA IN EMILIA-ROMAGNA E IN ITALIA. PERIODO 1956-2021 (NUMERI INDICE, BASE MOBILE)



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

Il numero globale dei reati denunciati alle forze di polizia nel periodo considerato offre una prima, benché approssimativa² indicazione in proposito: le 18.000 denunce registrate in regione alla metà degli anni Cinquanta sono diventate 36.000 già nel 1961, quindi raddoppiando in soli cinque anni, mentre nel resto dell'Italia ciò avverrà nel 1972, quando l'Emilia-Romagna aveva già

¹ A cura di Eugenio Arcidiacono – Gabinetto della Presidenza della Giunta, Area sicurezza urbana e legalità.

² Trattandosi infatti delle denunce, il dato non può che essere parziale, in quanto, come è noto, non tutti i reati o gli illeciti commessi sono denunciati dai cittadini o scoperti dalle forze di polizia. A seconda del tipo di reato, esiste pertanto una quota sommersa di reati più o meno rilevante che non viene computata nelle statistiche ufficiali, ma la si può conoscere e stimare mediante apposite indagini di popolazione che prendono il nome di indagini di vittimizzazione.

raggiunto il triplo dei reati in confronto al 1956; i reati sono diventati 66.000 alla metà degli anni Settanta e quasi 100.000 all'inizio degli Ottanta, 133.000 nel 1987, 153.000 nel 1990, oltre 200.000 nel 1997, 266.000 nel 2007, per scendere a quota 263.000 nel 2013, 224.000 nel 2017, 205.000 nel 2019; nel 2020 i reati sono scesi addirittura a 167.000 - un effetto, questo, senz'altro dovuto alle misure restrittive adottate per contenere la diffusione del Covid -, eguagliando così il livello registrato alla metà degli anni Novanta, mentre nel 2021 sono saliti a 181.000, rimanendo, nonostante ciò, non solo sotto la soglia registrata prima del verificarsi della pandemia, ma uguagliando i livelli registrati agli inizi degli anni Duemila.

La massa dei delitti considerati nel loro insieme offre naturalmente un'indicazione di massima dello stato della criminalità di un territorio o di un periodo storico, le cui specificità possono essere colte soltanto osservando i singoli reati, le loro caratteristiche e gli andamenti nel tempo.

Ai fini della redazione del presente documento, si è scelto di focalizzare l'attenzione sui delitti contro la Pubblica amministrazione e di tralasciare altre forme di criminalità non attinenti - almeno non direttamente - ai temi del documento medesimo, come, ad esempio, la criminalità violenta o predatoria. Considerato lo stretto legame che diversi osservatori hanno riscontrato tra il reato di corruzione - tra i più esecrabili tra tutti quelli commessi ai danni della Pubblica amministrazione - e il riciclaggio, un focus sarà dedicato appunto anche al riciclaggio di capitali illeciti.

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

Di questi delitti ne sono stati selezionati alcuni anche in ragione della disponibilità dei dati pubblicati dall'Istituto nazionale di statistica. Si tratta, in particolare, dei delitti commessi da pubblici ufficiali di cui le forze di polizia sono venute a conoscenza. Tali dati, come è possibile immaginare, restituiscono un'immagine parziale del fenomeno della delittuosità ai danni della Pubblica amministrazione, e ciò dipende non solo dal fatto che, come appena detto, si riferiscono a una selezione dei possibili delitti contro l'amministrazione pubblica, ma perché una quota di essi, così come accade per qualsiasi tipo di reato - e nel caso specifico probabilmente più di altre forme di delittuosità - sfugge al controllo delle istituzioni penali perché non viene denunciata o scoperta dagli organi investigativi. All'origine di molti di questi reati - si pensi ad esempio alla corruzione - risiede infatti un'intesa tra una cerchia ristretta di beneficiari, i quali hanno tutto l'interesse a non farsi scoprire dall'autorità pubblica per evitare le ricadute avverse che potrebbero derivare dalla loro condotta illegale sia in termini di riprovazione sociale che di condanna penale. È inutile dire, inoltre, che la misura di tali fenomeni è data anche dalla donazione di risorse - sia materiali che normative - a disposizione degli organi giudiziari e di polizia, dalla capacità investigativa e dalle motivazioni degli inquirenti, oltre che dall'attenzione pubblica riposta su di essi in un determinato momento storico. Per tutte queste ragioni, i dati che si esamineranno qui non rispecchiano l'effettiva diffusione dei delitti commessi contro la Pubblica amministrazione, bensì ne mostrano la grandezza rispetto a quanto è perseguito e scoperto sotto il profilo penale-investigativo limitatamente ai pubblici ufficiali.

I reati oggetto di analisi sono i seguenti: peculato (Art. 314 c.p.); peculato mediante profitto dell'errore altrui (Art. 316 c.p.); malversazione di erogazioni pubbliche (Art. 316-bis c.p.); indebita percezione di erogazioni pubbliche (Art. 316-ter c.p.); concussione (Art. 317 c.p.); corruzione per l'esercizio della funzione (Art. 318 c.p.); corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (Art. 319 c.p.); corruzione in atti giudiziari (Art. 319-ter c.p.); induzione indebita a dare o promettere utilità (Art. 319-quater c.p.); corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (Art. 320 c.p.); pene per il corruttore (Art. 321 c.p.); istigazione alla corruzione (Art. 322 c.p.); peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (Art. 322-bis c.p.); abuso d'ufficio (Art. 323 c.p.); utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione di ufficio (Art. 325 c.p.); rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio (Art. 326 c.p.); rifiuto di atti d'ufficio. Omissione (Art. 328 c.p.); rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente della forza pubblica (Art. 329 c.p.); interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità (Art. 331); sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa. (Art. 334 c.p.); violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa (Art. 335 c.p.).

Di questi reati si esamineranno gli sviluppi e l'incidenza che hanno avuto in Emilia-Romagna e nelle sue province dal 2008 al 2020, ovvero il primo e l'ultimo anno per cui l'Istituto nazionale di statistica ha reso i dati disponibili.

2. 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'Italia³.

Come infatti si può osservare nella tabella sottostante, 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.

³ In media i reati contro la pubblica amministrazione costituiscono meno dello 0,2% delle denunce, mentre ad esempio i furti e le rapine sono quasi il 60%, i danneggiamenti superano il 10% e i reati violenti il 5%. Trattandosi di eventi con bassa numerosità, quando è necessario la grandezza di questi fenomeni sarà espressa con i valori assoluti, evitando pertanto di utilizzare le percentuali per non incorrere in interpretazioni fallaci.

TABELLA 1:

NUMERI ASSOLUTI E PERCENTUALI RIGUARDANTI I DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE COMMESSI DAI PUBBLICI UFFICIALI DENUNCIATI DALLE FORZE DI POLIZIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA IN ITALIA, NEL NORD-EST E IN EMILIA-ROMAGNA. PERIODO 2008-2020.

| | ITALIA | | NORD-EST | | EMILIA-ROMAGNA | |
|---|----------------|--------------|---------------|--------------|----------------|--------------|
| | Frequenza | % | Frequenza | % | Frequenza | % |
| Sottrazione, ecc. cose sottoposte a sequestro | 36.311 | 31,9 | 3.085 | 30,3 | 1.771 | 35,9 |
| Violazione colposa cose sottoposte a sequestro | 28.487 | 25,0 | 2.077 | 20,4 | 1.232 | 25,0 |
| Abuso d'ufficio | 15.212 | 13,4 | 1.422 | 14,0 | 568 | 11,5 |
| Interruzione d'un servizio pubblico o di pubblica necessità | 7.828 | 6,9 | 666 | 6,5 | 306 | 6,2 |
| Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione | 8.553 | 7,5 | 701 | 6,9 | 279 | 5,7 |
| Peculato | 4.822 | 4,2 | 558 | 5,5 | 207 | 4,2 |
| Indebita percezione di erogazioni pubbliche | 4.239 | 3,7 | 789 | 7,7 | 201 | 4,1 |
| Istigazione alla corruzione | 2.287 | 2,0 | 294 | 2,9 | 129 | 2,6 |
| Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio | 1.320 | 1,2 | 136 | 1,3 | 53 | 1,1 |
| Concussione | 1.324 | 1,2 | 128 | 1,3 | 50 | 1,0 |
| Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio | 638 | 0,6 | 105 | 1,0 | 45 | 0,9 |
| Pene per il corruttore | 930 | 0,8 | 93 | 0,9 | 37 | 0,8 |
| Induzione indebita a dare o promettere utilità | 311 | 0,3 | 28 | 0,3 | 13 | 0,3 |
| Malversazione di erogazioni pubbliche | 457 | 0,4 | 47 | 0,5 | 13 | 0,3 |
| Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio | 205 | 0,2 | 16 | 0,2 | 7 | 0,1 |
| Corruzione per l'esercizio della funzione | 333 | 0,3 | 22 | 0,2 | 7 | 0,1 |
| Corruzione in atti giudiziari | 133 | 0,1 | 8 | 0,1 | 6 | 0,1 |
| Peculato mediante profitto dell'errore altrui | 298 | 0,3 | 8 | 0,1 | 2 | 0,0 |
| Rifiuto di atti d'ufficio (Militare) | 25 | 0,0 | 4 | 0,0 | 2 | 0,0 |
| Corruzione, ecc. membri Comunità europee | 22 | 0,0 | 3 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| Utilizzazione invenzioni, ecc. | 4 | 0,0 | 1 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| TOTALE | 113.739 | 100,0 | 10.191 | 100,0 | 4.928 | 100,0 |

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

Osservandone la composizione nei dettagli, si deduce che più di due terzi di essi si riferiscono a violazioni agli articoli 334 e 335 del Codice penale, due delitti, questi, che si concretizzano con 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. Ancora, 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 di ufficio e 37 il reato previsto all'art. 321 del c.p., ovvero le pene per il corruttore).

La tabella successiva riporta i tassi e la tendenza storica di questi reati dell'Emilia-Romagna, dell'Italia e del Nord-Est. I tassi esprimono il peso o l'incidenza dei reati in questione sulla popolazione di riferimento, mentre la tendenza ne mostra gli sviluppi nel tempo in termini di crescita, diminuzione o stabilità⁴.

Riguardo ai tassi, 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 100 mila abitanti, l'Italia di 14,6 e il Nord Est di 6,8 ogni 100 mila abitanti. Riguardo invece alla tendenza, si osserva una generale diminuzione dei reati in questione sia in Emilia-Romagna che nel resto dell'Italia e del Nord Est; fanno eccezione alcuni reati corruttivi, i reati di concussione, l'abuso di 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.

TABELLA 2:

TASSI MEDI SU 100 MILA ABITANTI E TREND DEI DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE COMMESSI DAI PUBBLICI UFFICIALI DENUNCIATI DALLE FORZE DI POLIZIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA IN ITALIA, NEL NORD-EST E IN EMILIA-ROMAGNA. PERIODO 2008-2020.

| | ITALIA | | NORD-EST | | EMILIA-ROMAGNA | |
|---|--------|----------|----------|----------|----------------|----------|
| | Tasso | Tendenza | Tasso | Tendenza | Tasso | Tendenza |
| Sottrazione, ecc. cose sottoposte a sequestro | 4,7 | - | 2,1 | - | 3,1 | - |
| Violazione colposa cose sottoposte a sequestro | 3,7 | - | 1,4 | - | 2,2 | - |
| Abuso d'ufficio | 2,0 | + | 0,9 | + | 1,0 | + |
| Interruzione d'un servizio pubblico o di pubblica necessità | 1,0 | + | 0,4 | + | 0,5 | + |
| Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione | 1,1 | + | 0,5 | + | 0,5 | + |
| Peculato | 0,6 | + | 0,4 | + | 0,4 | + |
| Indebita percezione di erogazioni pubbliche | 0,5 | + | 0,5 | + | 0,4 | + |
| Istigazione alla corruzione | 0,3 | - | 0,2 | - | 0,2 | + |
| Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio | 0,2 | + | 0,1 | - | 0,1 | - |

⁴ Si tratta di tassi e di una tendenza media poiché sono stati calcolati sull'intero periodo considerato. Va da sé, pertanto, che tali valori possono risultare diversi da un anno all'altro della serie storica. Della tendenza, contrariamente ai tassi, si è preferito riportarne la simbologia in termini di diminuzione (-), crescita (+), stazionarietà (=) perché i valori numerici, a causa della bassa numerosità dei reati, avrebbero indotto a conclusioni fuorvianti.

| | | | | | | |
|--|-------------|----------|------------|----------|------------|----------|
| Concussione | 0,2 | - | 0,1 | - | 0,1 | + |
| Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio | 0,1 | - | 0,1 | - | 0,1 | - |
| Pene per il corruttore | 0,1 | + | 0,1 | + | 0,1 | - |
| Induzione indebita a dare o promettere utilità | 0,0 | + | 0,0 | + | 0,0 | + |
| Malversazione di erogazioni pubbliche | 0,1 | + | 0,0 | + | 0,0 | - |
| Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio | 0,0 | - | 0,0 | + | 0,0 | + |
| Corruzione per l'esercizio della funzione | 0,0 | + | 0,0 | + | 0,0 | + |
| Corruzione in atti giudiziari | 0,0 | + | 0,0 | + | 0,0 | + |
| Peculato mediante profitto dell'errore altrui | 0,0 | - | 0,0 | = | 0,0 | = |
| Rifiuto di atti d'ufficio (Militare) | 0,0 | + | 0,0 | - | 0,0 | - |
| Corruzione, ecc. membri Comunità europee | 0,0 | - | 0,0 | - | 0,0 | = |
| Utilizzazione invenzioni, ecc. | 0,0 | - | 0,0 | = | 0,0 | = |
| TOTALE | 14,6 | - | 6,8 | - | 8,6 | - |

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

Una sintesi utile di quanto illustrato finora è riportata nella tavola successiva. Nella tavola, in particolare, sono riportati quattro indici di criminalità ottenuti accorpando le fattispecie esaminate fin qui nel dettaglio, ciascuno dei quali denota una specifica attività criminale contro la Pubblica amministrazione diversa da tutte le altre sia sotto il profilo della gravità che gli viene attribuita dal Codice penale che degli attori coinvolti.

Il primo di questi indici designa l'**abuso di funzione**, il quale è stato ottenuto dall'accorpamento dei reati di abuso d'ufficio, rifiuto e omissione di atti d'ufficio, rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente della forza pubblica, rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio, utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione di ufficio; il secondo indice designa l'**appropriazione indebita** ed è costituito dai reati di peculato, peculato mediante profitto dell'errore altrui, indebita percezione di erogazioni pubbliche, malversazione di erogazioni pubbliche; il terzo indice connota l'**ambito della corruzione** - intesa sia nella forma passiva che attiva - ed è costituito dai reati di concussione, corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio, corruzione in atti giudiziari, corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, induzione indebita a dare o promettere utilità, istigazione alla corruzione, concussione, corruzione di membri e funzionari di organi di Comunità europee o internazionali, pene per il corruttore; l'ultimo indice, infine, è stato ottenuto accorpando i reati di interruzione di servizio pubblico o di pubblica necessità, dalla sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro e dalla violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro e si riferisce perciò a una categoria generica di reati contro la Pubblica amministrazione denominata appunto **altri reati contro la P.A.**

I rilievi più interessanti che emergono dalla tabella si possono così sintetizzare:

- **L'abuso di funzione**⁵ 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 (v. figura 1 in appendice). Il valore dell'indice di questa fattispecie criminale per l'Emilia-Romagna è infatti 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**⁶ 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**⁷ 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.

⁵ Tale fenomeno è connotato prevalentemente dal reato di abuso di ufficio, il cui peso in termini numerici assorbe più dei due terzi delle denunce.

⁶ Tale fenomeno è connotato principalmente dal reato di peculato e di indebita percezione di erogazioni pubbliche, il cui peso assorbe, nel primo caso la metà delle denunce e nel secondo poco meno della metà.

⁷ Tale fenomeno è connotato prevalentemente dal reato di istigazione alla corruzione, il cui peso assorbe circa il 40% delle denunce. Tale fenomeno, pertanto, configura in larga parte l'aspetto passivo della corruzione, benché non manchino i casi di corruzione attiva.

TABELLA 3:

INCIDENZA E TENDENZA DI ALCUNI FENOMENI CRIMINALI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE IN ITALIA, NEL NORD-EST, IN EMILIA-ROMAGNA E NELLE SUE PROVINCE. PERIODO 2008-2020. TASSI SU 100 MILA ABITANTI E TENDENZA

| | ABUSO DI FUNZIONE | | | APPROPRIAZIONE INDEBITA | | | CORRUZIONE | | | ALTRI REATI CONTRO LA P.A. | | |
|----------------|----------------------|------------|----------|----------------------------|------------|----------|------------|------------|----------|-------------------------------|------------|----------|
| | Frequenza | Tasso | Tendenza | Frequenza | Tasso | Tendenza | Frequenza | Tasso | Tendenza | Frequenza | Tasso | Tendenza |
| Italia | 24.432 | 3,1 | - | 9.816 | 1,3 | + | 6.865 | 0,9 | + | 72.626 | 9,3 | - |
| Nord-est | 2.233 | 1,5 | - | 1.402 | 0,9 | + | 728 | 0,5 | + | 5.828 | 3,9 | - |
| Emilia-Romagna | 894 | 1,6 | - | 423 | 0,7 | + | 302 | 0,5 | - | 3.309 | 5,8 | - |
| Piacenza | 41 | 1,1 | + | 24 | 0,6 | + | 24 | 0,6 | - | 142 | 3,8 | - |
| Parma | 158 | 2,8 | + | 37 | 0,6 | + | 34 | 0,6 | + | 220 | 3,8 | - |
| Reggio Emilia | 62 | 0,9 | + | 21 | 0,3 | + | 29 | 0,4 | + | 605 | 8,9 | - |
| Modena | 87 | 1,0 | + | 45 | 0,5 | + | 37 | 0,4 | + | 525 | 5,8 | - |
| Bologna | 214 | 1,7 | - | 69 | 0,5 | + | 42 | 0,3 | - | 932 | 7,2 | - |
| Ferrara | 71 | 1,6 | - | 41 | 0,9 | - | 43 | 0,9 | + | 183 | 4,0 | - |
| Ravenna | 68 | 1,4 | + | 106 | 2,1 | + | 26 | 0,5 | - | 312 | 6,2 | - |
| Forlì-Cesena | 114 | 2,2 | + | 50 | 1,0 | - | 23 | 0,5 | + | 194 | 3,8 | - |
| Rimini | 76 | 1,8 | + | 25 | 0,6 | + | 42 | 1,0 | - | 196 | 4,6 | - |

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

Come si è visto finora, l'incidenza dei reati ai danni della Pubblica amministrazione è decisamente più bassa nella nostra regione in confronto ad altri contesti⁸. 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 emiliani 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, una pratica, questa, tradizionalmente più diffusa nelle regioni del Sud e nelle Isole. 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.

TABELLA 4:

CITTADINI CHE HANNO AVUTO UN'ESPERIENZA DIRETTA O INDIRETTA ALLA CORRUZIONE, AL VOTO DI SCAMBIO E ALLA RACCOMANDAZIONE. ANNO 2016. PER CENTO PERSONE

| | CORRUZIONE | | VOTO DI SCAMBIO | | RACCOMANDAZIONE | |
|-----------------------|--------------------|----------------------|--------------------|----------------------|--------------------|----------------------|
| | Esperienza diretta | Esperienza indiretta | Esperienza diretta | Esperienza indiretta | Esperienza diretta | Esperienza indiretta |
| Piemonte | 3,7 | 7,0 | 1,0 | 3,0 | 6,1 | 19,6 |
| Valle d'Aosta | 3,4 | 7,3 | 2,9 | 7,4 | 5,1 | 20,0 |
| Lombardia | 5,9 | 8,6 | 1,4 | 3,5 | 7,5 | 16,8 |
| Bolzano | 3,1 | 5,6 | 0,5 | 1,2 | 6,4 | 14,7 |
| Trento | 2,0 | 7,5 | 1,2 | 1,8 | 6,0 | 22,6 |
| Veneto | 5,8 | 7,3 | 1,8 | 4,2 | 10,0 | 26,7 |
| Friuli-Venezia Giulia | 4,4 | 3,9 | 0,5 | 1,1 | 7,9 | 22,2 |
| Liguria | 8,3 | 13,6 | 1,8 | 3,5 | 9,5 | 24,0 |
| Emilia-Romagna | 7,2 | 10,1 | 1,5 | 3,5 | 13,7 | 29,1 |
| Toscana | 5,5 | 7,0 | 2,4 | 4,9 | 9,6 | 24,7 |
| Umbria | 6,1 | 14,6 | 2,5 | 5,0 | 11,3 | 29,6 |
| Marche | 4,4 | 10,2 | 2,9 | 6,0 | 8,6 | 24,0 |
| Lazio | 17,9 | 21,5 | 3,7 | 8,0 | 13,0 | 33,7 |
| Abruzzo | 11,5 | 17,5 | 6,0 | 13,9 | 5,7 | 29,4 |

⁸ Diverso è invece il caso di altre forme di criminalità, come ad esempio la criminalità predatoria, i cui tassi di delittuosità dell'Emilia-Romagna in genere superano decisamente quelli nazionali.

| | | | | | | |
|---------------|------------|-------------|------------|------------|------------|-------------|
| Molise | 9,1 | 12,4 | 3,9 | 7,6 | 5,7 | 27,1 |
| Campania | 8,9 | 14,8 | 6,7 | 12,8 | 5,4 | 23,5 |
| Puglia | 11,0 | 32,3 | 7,1 | 23,7 | 5,0 | 41,8 |
| Basilicata | 9,4 | 14,4 | 9,7 | 18,5 | 6,7 | 36,2 |
| Calabria | 7,2 | 11,5 | 5,8 | 11,4 | 5,7 | 16,6 |
| Sicilia | 7,7 | 15,4 | 9,0 | 16,4 | 5,9 | 22,3 |
| Sardegna | 8,4 | 15,0 | 6,8 | 12,2 | 9,1 | 36,6 |
| ITALIA | 7,9 | 13,1 | 3,7 | 8,3 | 8,3 | 25,4 |

Fonte: nostra elaborazione su dati Istat, Indagine sulla sicurezza dei cittadini 2015-2016.

3. I numeri del riciclaggio

La rilevanza del rischio di riciclaggio nel nostro Paese ha posto in evidenza come, tra i reati che producono proventi da riciclare, la corruzione costituisca una minaccia significativa. Un'efficace azione di prevenzione e di contrasto della corruzione può pertanto contribuire a ridurre il rischio di riciclaggio. Per altro verso, l'attività di antiriciclaggio costituisce un modo efficace per combattere la corruzione: ostacolando il reimpiego dei proventi dei reati, essa tende infatti a rendere anche la corruzione meno vantaggiosa.

Poiché la corruzione possa qualificarsi come un reato presupposto del riciclaggio, è lecito in questa sede esaminare i due reati congiuntamente⁹.

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 sia 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.

TABELLA 5:

NUMERO DI SEGNALAZIONI DI OPERAZIONI SOSPETTE, INCIDENZA E TENDENZA MEDIA NELLE REGIONI ITALIANE. PERIODO 2008-2021. VALORI ASSOLUTI, TASSI SU 100 MILA ABITANTI E TENDENZA

| | Frequenza | % | Tassi | Tendenza |
|-----------------------|------------------|--------------|--------------|-------------|
| Piemonte | 68.737 | 6,5 | 112,2 | 21,5 |
| Valle d'Aosta | 2.145 | 0,2 | 121,0 | 37,8 |
| Liguria | 27.693 | 2,6 | 126,0 | 23,9 |
| Lombardia | 210.461 | 19,9 | 153,1 | 18,1 |
| Veneto | 80.291 | 7,6 | 117,8 | 21,9 |
| Trentino-Alto Adige | 13.513 | 1,3 | 92,6 | 26,7 |
| Friuli-Venezia Giulia | 17.547 | 1,7 | 102,9 | 19,0 |
| Emilia-Romagna | 75.670 | 7,2 | 123,3 | 22,5 |
| Toscana | 68.516 | 6,5 | 142,2 | 22,7 |
| Marche | 27.215 | 2,6 | 126,6 | 30,6 |
| Umbria | 9.654 | 0,9 | 78,3 | 22,1 |
| Lazio | 124.191 | 11,7 | 157,5 | 20,5 |
| Campania | 121.929 | 11,5 | 150,5 | 24,7 |
| Abruzzo | 15.635 | 1,5 | 84,8 | 20,0 |
| Molise | 4.133 | 0,4 | 94,7 | 29,1 |
| Puglia | 55.195 | 5,2 | 97,3 | 24,6 |
| Basilicata | 6.563 | 0,6 | 81,6 | 24,7 |
| Calabria | 28.591 | 2,7 | 104,6 | 18,9 |
| Sicilia | 59.689 | 5,6 | 227,2 | 27,5 |
| Sardegna | 15.099 | 1,4 | 22,6 | 24,1 |
| Totale | 1.057.010 | 100,0 | 126,8 | 21,2 |

Fonte: nostra elaborazione su dati UIF, Banca d'Italia.

Le denunce rilevate dalle forze di polizia riguardo ai reati di riciclaggio confermano tale tendenza. Come si può osservare nella tabella sottostante, 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,

⁹ Va detto, che oltre ai corrotti, altri soggetti ricorrono alla pratica del riciclaggio, come ad esempio gli evasori fiscali o i gruppi della criminalità organizzata, i quali, allo stesso modo dei corrotti, tendono a bonificare i capitali accumulati illecitamente mediante dei professionisti disposti a offrire loro servizi e sofisticate operazioni. Il riciclaggio dei capitali illeciti avviene infatti generalmente in più fasi e una molteplicità di canali che si vanno affinando e moltiplicando man mano che aumentano gli strumenti per contrastarlo: dalla immissione dei capitali nel circuito finanziario attraverso banche, società finanziarie, uffici di cambio, centri off-shore e altri intermediari, alla loro trasformazione in oro, preziosi, oggetti di valore, assegni derivanti da false vincite al gioco, ecc., fino all'investimento in attività lecite a ripulitura avvenuta.

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.

TABELLA 6:

FREQUENZA, TASSI MEDI SU 100 MILA ABITANTI E TREND DEL REATO DI RICICLAGGIO DI DENARO DENUNCIATO DALLE FORZE DI POLIZIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA IN ITALIA, NEL NORD-EST E IN EMILIA-ROMAGNA. PERIODO 2008-2021 VALORI ASSOLUTI, TASSI SU 100 MILA ABITANTI E TENDENZA

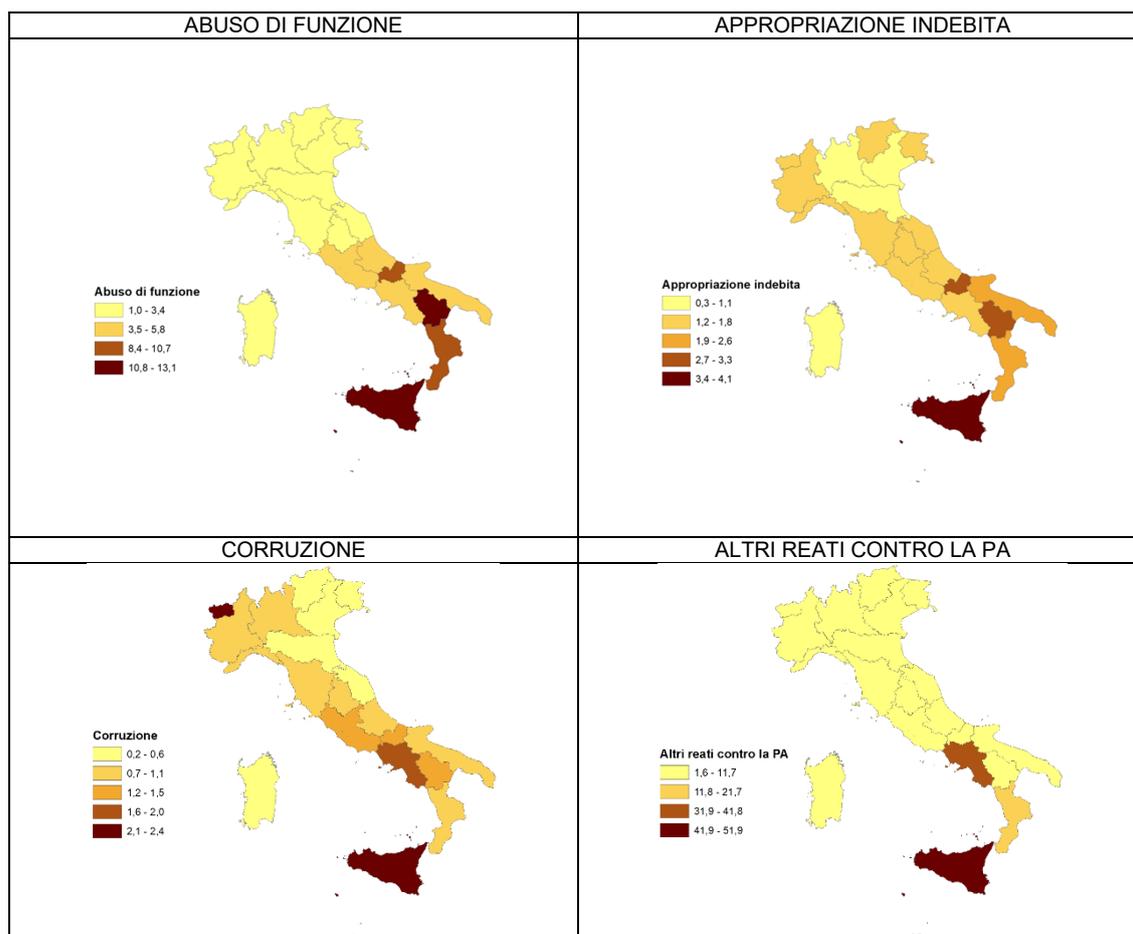
| | Frequenza | Tasso | Tendenza |
|--------------------|------------|------------|----------|
| Italia | 22.683 | 2,9 | + |
| Nord-est | 3.459 | 2,3 | + |
| Emilia-Romagna | 1.452 | 2,5 | + |
| Piacenza | 71 | 1,9 | + |
| Parma | 99 | 1,7 | + |
| Reggio nell'Emilia | 113 | 1,7 | + |
| Modena | 515 | 5,7 | + |
| Bologna | 256 | 2,0 | + |
| Ferrara | 63 | 1,4 | + |
| Ravenna | 135 | 2,7 | + |
| Forli-Cesena | 83 | 1,6 | + |
| Rimini | 102 | 2,4 | + |

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

APPENDICE

FIGURA 1:

INCIDENZA DI ALCUNI FENOMENI CRIMINALI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE NELLE REGIONI ITALIANE. PERIODO 2008-2020. TASSI SU 100 MILA ABITANTI



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

2.3.3 IL CONTESTO INTERNO: SOGGETTI E RUOLI DELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE

La Provincia di Ravenna è dotata dal 29/01/2014 di un Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, sul quale, ad oggi, non sono stati accertati inadempimenti né criticità di contesto.

Poiché il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, secondo il disposto dell'articolo 1 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, costituisce la modalità principale attraverso la quale le Amministrazioni Pubbliche definiscono e comunicano all'Autorità Nazionale Anticorruzione ed alla cittadinanza "la valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici a rischio di corruzione e indicano gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio" (art. 1, comma 5), il P.T.P.C.T. della Provincia di Ravenna rappresenta lo strumento principe attraverso il quale l'Amministrazione descrive il "processo" finalizzato ad implementare una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo ovvero all'individuazione e all'attivazione di azioni, ponderate e coerenti tra loro, capaci di ridurre significativamente il rischio di comportamenti corrotti, e, come tale, documento di natura programmatica coordinato, rispetto al contenuto, con tutti gli altri strumenti di programmazione; il Piano ha valenza triennale ed è predisposto e adeguato ogni anno dal R.P.C.T., anche alla luce dei presidi normativi.

In attuazione dell'art. 1, comma 9, della Legge n. 190/2012 e ss.mm.ii. e a seguito alle modifiche apportate dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, la presente sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza" all'interno della sezione valore pubblico, performance ed anticorruzione del PIAO 2023-2025 viene elaborata con il precipuo intento di fornire un quadro della valutazione del possibile livello di esposizione al rischio di corruzione della Provincia di Ravenna e stabilire, ove necessario, i più idonei interventi organizzativi atti a prevenire il medesimo rischio.

Il Consiglio provinciale e il Presidente della Provincia, in assenza dell'organo di Giunta, nel vigente assetto istituzionale, sono, rispettivamente, organo di indirizzo e controllo politico e rappresentativo ed esecutivo, coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione e della trasparenza della Provincia di Ravenna, ai sensi del comma 8 della Legge Anticorruzione n. 190/2012, come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016.

Per quanto riguarda l'Ente Provincia, come indicato dall'ANAC nel PNA 2016, con Deliberazione n. 9 del 23/02/2022 il Consiglio Provinciale, in costanza del neo mandato elettorale, ha approvato i "Principi e criteri direttivi inerenti la predisposizione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza - P.T.P.C.T. 2017-2019 - della Provincia di Ravenna, ai sensi e per gli effetti di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190 e ss.mm.ii.", qui integralmente richiamati.

Con Provvedimento del **Presidente della Provincia** è individuato e nominato Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza il Segretario Generale, come previsto dall'art. 1, comma 7, della L. 190/2012 ss.mm.ii., in adempimento alle modifiche introdotte dalla nuova disciplina che ha unificato, in capo ad un solo soggetto, ex RPC ora RPCT, l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e quello di Responsabile della Trasparenza.

Il **Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.)** provvede, in un'ottica di miglioramento e di dissuasione dei fenomeni corruttivi, al coordinamento delle strategie di prevenzione della corruzione all'interno dell'Ente. In particolare deve:

- predisporre il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.);
- disporre la sua pubblicazione sul sito istituzionale;
- verificare l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità, nonché proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- svolgere stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, segnalando i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- redigere, con cadenza annuale, una relazione che dia conto anche delle verifiche circa l'attuazione del Piano, tempestivamente stilata e pubblicata sul sito istituzionale della Provincia di Ravenna a decorrere dall'anno 2014;
- assicurare l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel caso di avvio di procedimento penale ovvero di procedimento disciplinare per condotte di natura corruttiva;
- garantire al personale, un livello generale di formazione, in merito all'aggiornamento delle competenze e dei temi dell'etica e della legalità e ai Codici di comportamento;
- individuare, previa proposta dei dirigenti competenti, i dipendenti destinatari di un livello specifico di formazione in quanto inseriti in Settori particolarmente esposti alla corruzione;
- assicurare, inoltre, un livello di formazione specifico alla Dirigenza, incluso il Responsabile medesimo, e ai componenti degli organismi di controllo.

Per svolgere le sopracitate attività, il R.P.C.T. è dotato di poteri e doveri che esercita nel rispetto delle norme di legge e dei diritti individuali dei lavoratori e dei soggetti interessati, potendo:

- svolgere o far svolgere, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, attività ispettive periodiche;

- accedere a tutte le informazioni della Provincia: può consultare documenti, accedere ai sistemi informativi per acquisire informazioni e/o dati necessari all'attività di analisi, verificare l'operato degli uffici, nonché sentire le persone preposte alle singole fasi di un determinato processo a rischio;
- in qualsiasi momento richiedere ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale di dare per iscritto adeguata motivazione, qualora non presente agli atti, circa i presupposti e le circostanze di fatto che sottendono all'adozione del provvedimento, o ne condizionano o determinano il contenuto;
- compiere controlli sull'utilizzazione degli strumenti informatici da parte degli utenti;
- chiedere informazioni o l'esibizione di documenti a tutto il personale dipendente, a collaboratori e consulenti esterni ed in genere a tutti i soggetti destinatari del Piano;
- nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevati nello svolgimento delle proprie attività, informare immediatamente l'organo di direzione politica e tenerlo debitamente aggiornato sugli sviluppi;
- in ogni momento verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente corruzione e illegalità.

L'attività di impulso, coordinamento, vigilanza e controllo del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza sull'effettività ed efficacia del Piano, inclusa la predisposizione del medesimo, è svolta con il supporto di apposito **Gruppo di Lavoro Anticorruzione e Trasparenza**, oggi esito dell'unificazione ai fini degli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità, trasparenza e informazione ai sensi del combinato disposto di cui alla legge n. 190/2012 ss.mm.ii. e al d.lgs. n. 33/2013 ss.mm.ii., costituito e designato con Provvedimento del medesimo Segretario Generale/ RPCT, operante anche come supporto e collaborazione dei Settori/Servizi, per la condivisione e il monitoraggio degli obiettivi con i Dirigenti e le Posizioni Organizzative dell'Ente, nonché mediante:

- una verifica a campione dei principali atti amministrativi e dei contratti o atti di maggior rilevanza, conclusi o compiuti dalla Provincia, in relazione alle attività rientranti nelle aree a rischio ed alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente documento, attraverso la collaborazione dell'**U.O. Controlli Interni**, costituita e operante a decorrere dall'anno 2013 come recentemente rinnovata nella sua composizione con Provvedimento del Segretario Generale, posta sotto il proprio coordinamento, individuata quale unità organizzativa dedicata al controllo sugli atti e sulle determinazioni dirigenziali, sia in forma ordinaria che ispettiva, ai sensi del Regolamento del sistema integrato dei controlli interni, approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 3 del 22 gennaio 2013;
- la collaborazione dei Dirigenti e dell'UPD, anche in forma convenzionata (Delibera di Consiglio provinciale n. 52/2022) per l'osservanza e l'applicazione del Codice di comportamento, di cui si effettua periodicamente una formazione specifica, in occasione e connessione con le relative modifiche normative;
- l'ausilio del **Servizio Programmazione e Controllo** che svolge funzioni di controllo di gestione diretto alla verifica dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità dell'azione amministrativa al fine di ottimizzare l'utilizzo delle risorse finanziarie; verifica altresì il raccordo finanziario delle politiche conformi alla programmazione, sia degli enti sia delle società *in house*;
- il **Servizio Bilancio** che verifica che le proposte di provvedimenti presentino la disponibilità finanziaria e la copertura della spesa, la corretta imputazione della spesa, la corretta imputazione e la disponibilità del capitolo di entrata, la conformità dell'atto ai principi e alle disposizioni contenute nella legge e nel regolamento di contabilità.

Anche la Provincia, in osservanza al PNA 2016, come confermato dall'Aggiornamento 2018, ha individuato, come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione, il **Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante (RASA)**, soggetto deputato dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante nella banca dati dei contratti pubblici esistente presso ANAC, nella Dirigente del Settore Programmazione Economico Finanziaria, Risorse Umane, Reti e Sistemi informativi (già Risorse Finanziarie Umane e Reti) giusta nomina effettuata con Provvedimento del Segretario Generale n. 4111/2013.

La Provincia di Ravenna è articolata in **Settori**, ognuno dei quali strutturato in uno o più Servizi/Unità/Uffici.

Con Atto del Presidente n. 20 del 02/02/2018, in ottemperanza al combinato disposto di cui alla Legge 7 aprile 2014, n. 56 "*Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni*" e alla Legge Regionale Emilia-Romagna 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*" è stata approvata la struttura organizzativa dell'Ente, rispondente al riordino delle funzioni oggetto delle citate leggi, essendo la macrostruttura dell'Ente e l'assetto organizzativo, modificati da ultimo con Atto del Presidente n. 26 del 10/03/2022 con pieno vigore a decorrere da ottobre 2022.

I **Dirigenti** sono le figure apicali dei Settori e svolgono funzioni di Referenti per le materie oggetto della presente sezione di piano.

Ai sensi dell'art.16 del D.Lgs. n. 165/2001 ss.mm.ii., in tema di compiti e poteri in materia di anticorruzione e illegalità, i dirigenti, con l'ausilio di referenti interni al Settore di competenza:

- concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- provvedono al monitoraggio delle attività svolte nell'ufficio cui sono preposti, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

L'azione dei Referenti è comunque subordinata alle indicazioni e istruzioni del Responsabile, che rimane il riferimento per l'implementazione della politica di prevenzione e trasparenza nell'ambito dell'amministrazione e degli adempimenti che ne derivano.

Tutti i dirigenti per l'area di rispettiva competenza:

- svolgono, per il tramite del Gruppo di Lavoro, attività informativa nei confronti del Responsabile;
- partecipano al processo di gestione del rischio, collaborando insieme al Responsabile, per individuare le misure di prevenzione;
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e l'attuazione delle misure di prevenzione programmate nel P.T.P.C.T.;
- adottano le misure gestionali finalizzate alla gestione del rischio di corruzione, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e/o la rotazione del personale, ove possibile.

Il Nucleo di Valutazione, i cui componenti esterni sono stati nominati con appositi Provvedimenti del Presidente della Provincia nn. 1 e 2 del 17/01/2020, come rinnovati con Provvedimento n. 140 del 14/12/2022 che, al fine di ottimizzare l'efficienza, la trasparenza e la produttività del lavoro pubblico, definisce le modalità, i tempi e gli altri adempimenti relativi alla valutazione delle prestazioni dei dirigenti, fornisce indicazioni sui sistemi di valutazione, garantendone la corretta applicazione:

- partecipa al processo di gestione del rischio;
- verifica la corretta applicazione del Piano;
- nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, tiene conto dei rischi e delle azioni inerenti alla prevenzione della corruzione;
- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa.

Tutti i **dipendenti** della Provincia di Ravenna:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nell'apposita sottosezione di Piano;
- segnalano le situazioni di illecito nonché i casi di personale conflitto di interesse.

I **collaboratori a qualsiasi titolo** dell'Amministrazione osservano, per quanto compatibili, le misure contenute nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, ed in particolare il Codice di Comportamento ai sensi e per gli effetti di cui al D.P.R. n. 62/2013 oltre che il Codice di Comportamento della Provincia di Ravenna, attraverso la sottoscrizione quale accettazione, per quanto compatibili, degli obblighi di condotta derivanti dal medesimo.

Le **Società, Enti, Fondazioni e gli altri organismi partecipati**, concorrono, insieme alla Provincia, alla realizzazione delle attività istituzionali e allo svolgimento di servizi pubblici e/o strumentali, nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica.

Con Delibera di Consiglio provinciale n. 43 del 28 settembre 2017 recante "*Partecipazioni detenute dalla Provincia di Ravenna - Revisione straordinaria ex art. 24 del d.lgs. 19 agosto 2016, n. 175 come modificato dal d.lgs. 16 giugno 2017, n. 100 - ricognizione e relativi adempimenti.*", la Provincia di Ravenna ha approvato il Piano straordinario di ricognizione di tutte le partecipazioni possedute alla data del 23 settembre 2016, nell'ambito del processo di razionalizzazione delle medesime. Annualmente si procede, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 20 del D.Lgs. n. 175/2016 s.m.i., alla revisione delle partecipate attraverso il "*Piano di razionalizzazione ordinario delle partecipate detenute dalla Provincia Di Ravenna - Ricognizione Periodica - ai sensi e per gli effetti dell'art. 20 Del D.Lgs. 19 Agosto 2016, n. 175 come modificato dal D.Lgs. 16 Giugno 2017, n. 100*", approvato da ultimo con Delibera di Consiglio Provinciale n. 51 del 28/12/2022, come da prospetto sotto riportato.

| Società / Enti / Fondazioni | Quota di partecipazione al 31/12/2022 | Quota 2021 % | Capitale Sociale al 31/12/2021 | Note |
|---|---------------------------------------|---|--------------------------------|------|
| Società partecipate | | | | |
| STEPRA Soc. Cons. a r.l. – <i>fallita</i> | 0,00 | 48,51% | 2.760.000,00 | (1) |
| PARCO DELLA SALINA DI CERVIA S.r.l. | 0,00 | 18,00% | 47.000,00 | (2) |
| RAVENNA HOLDING Spa | 29.205.946,00 | 7,01% | 416.852.338,00 | |
| AMR - Agenzia Mobilità Romagnola s.r.l. consortile | 6.200,00 | 6,20% | 100.000,00 | |
| L'ALTRA ROMAGNA Società Consortile a r.l. (GAL - Gruppo Azione Locale) | 3.919,00 | 6,03% | 65.000,00 | |
| DELTA 2000 - Società Consortile a r.l. (GAL - Gruppo Azione Locale) | 11.371,11 | 5,69% | 200.000,00 | (3) |
| AERADRIA S.p.a. – <i>procedura fallimentare in corso</i> | 0,00 | 0,83% | n.p. | (4) |
| CE.P.I.M. Centro Padano Interscambio Merci S.p.A. | 0,00 | 0,064% | 6.642.928 | (5) |
| LEPIDA S.c.p.A. | 1.000,00 | 0,0014% | 69.881.000,00 | |
| Fondazioni partecipate | | | | |
| Fondazione Casa di Oriani | 0,00 | 25,00% | 4.444.881,00 | (6) |
| Fondazione Teatro Rossini | 25.823,00 | 15,85% | 162.937,36 | (7) |
| Fondazione M.I.C. - Museo Internazionale delle Ceramiche in Faenza | 129.114,21 | 11,36% | 1.136.205,00 | |
| Fondazione Istituto sui Trasporti e la Logistica | 25.000,00 | 10,00% | 250.000,00 | |
| Fondazione Parco Archeologico di Classe - Ravenna Antica | 129.114,23 | 6,65% | 1.942.148,00 | |
| Fondazione Flaminia | 3.335,38 | 4,17% | 80.049,00 | |
| Fondazione Dopo di Noi | 5.164,57 | 1,69% | 305.109,65 | |
| Fondazione Ravenna Manifestazioni | 6.633,00 | 0,62% | 1.063.940,00 | |
| Partecipazioni in Enti regolate da leggi e decreti | | | | |
| A.C.E.R. Azienda Casa Emilia-Romagna | 0,00 | 20% | 229.920,00 | |
| Ente di Gestione per i parchi e la biodiversità - Delta Po | 0,00 | 20% | 902.138,38 | |
| Ente di Gestione per i parchi e la biodiversità - Romagna | 0,00 | 20% | 0 | (8) |
| Destinazione Turistica Romagna ** | 0,00 | 11,44% | 70.421,88 | (9) |
| ATERSIR - Agenzia territoriale dell'Emilia Romagna per i Servizi Idrici e Rifiuti *** | 0,00 | 10% | 2.941.116,52 | (10) |
| | 29.552.620,50 | | | |
| Associazioni | | Quota associativa annualità 2022 | | |
| AESS–Associazione Agenzia Energia e Sviluppo Sostenibile | | | € 520,00 | |

Note:

- (1) STEPRA Soc. Cons. a r.l. - Il Tribunale di Ravenna in data 07/06/2019 ha emesso sentenza di fallimento n. 25. L'ultimo bilancio approvato è quello al 31/12/2017. Quota di partecipazione azzerata in base ai principi contabili. Procedura fallimentare in corso.
- (2) Con delibera di Consiglio Provinciale n. 43 del 28/09/2017 - approvazione Piano di revisione straordinaria art. 24 del D.Lgs 19 agosto 2016 n. 175 - si è deliberata l'alienazione della partecipazione nella società Parco della Salina di Cervia e confermate le alienazioni delle quote delle società Cepim ed Ervet, conseguentemente le quote di partecipazione sono state azzerate.
- (3) DELTA 2000 - Per effetto dell'aumento di capitale deliberato dall'assemblea soci in data 10 febbraio 2017 la quota di partecipazione della Provincia passa dal 7,58% del 2018 all'attuale 5,69%.
- (4) AERADRIA Spa - Il Tribunale di Rimini in data 26/11/2013 ha dichiarato il fallimento. L'ultimo bilancio approvato è quello al 31/12/2012. Quota di partecipazione azzerata in base ai principi contabili. Procedura fallimentare in corso.
- (5) CEPIM S.p.A. - E' in corso la dismissione della società ai sensi della deliberazione del Consiglio provinciale n. 117 del 17/11/2009 - procedura in corso.
- (6) Fondazione Casa di Oriani - I soggetti fondatori al momento della trasformazione dell'Ente morale in Fondazione, non hanno costituito un fondo di dotazione in quanto già sussisteva un fondo derivante dalla eredità Oriani. Lo Statuto stabilisce: "Il fondo di dotazione iniziale è costituito dal patrimonio dell'ente "Casa di Oriani" esistente al momento della sua trasformazione in Fondazione di diritto privato. La quota di partecipazione nella fondazione è determinata in proporzione alla distribuzione dei diritti di voto nell'organo decisionale.
- (7) Fondazione Teatro Rossini - La quota di partecipazione della Provincia passa dal 15,11% del 2018 all'attuale 15,85% per effetto della riduzione del patrimonio netto a seguito di recesso socio per procedura fallimentare
- (8) Ente di gestione per i parchi e la biodiversità Delta Po e Romagna - la quota di partecipazione è determinata in proporzione alla distribuzione dei diritti di voto nell'organo decisionale
- (9) DESTINAZIONE TURISTICA ROMAGNA - la percentuale di partecipazione è riferita al peso in assemblea calcolato in base alle presenze, posti letto, popolazione ed estensione territoriale
- (10) ATERSIR - la percentuale di partecipazione è riferita a diritti di voto nei consigli locali e non a quote di partecipazione societaria.

2.3.4 INTEGRAZIONE CON I SISTEMI DI PIANIFICAZIONE, PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE.

Il sistema di Risk management per la prevenzione della corruzione è, infine, integrato con i sistemi di **pianificazione, programmazione, valutazione e controllo interno** dell'Amministrazione, di cui alle rispettive Sezioni del PIAO cui si rimanda integralmente.

2.3.5 RESPONSABILITÀ

Il mancato adempimento degli obblighi in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza comporta in capo al R.P.C.T., unitamente ai Dirigenti, ciascuno secondo competenza, responsabilità dirigenziale, disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione.

Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione adottate dall'Amministrazione e trasfuse nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO devono essere rispettate da tutti i dipendenti e, dunque, sia dal personale non dirigenziale sia dalla dirigenza, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. art. 1, comma 14, l. n. 190/2012 ss.mm.ii. ai sensi del quale "la violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare".

L'art. 1, comma 33, l. n. 190/2012 ss.mm.ii. stabilisce, inoltre, che la mancata o incompleta pubblicazione, da parte delle pubbliche amministrazioni, delle informazioni di cui al comma 31:

- costituisce violazione degli standard qualitativi ed economici ai sensi dell'articolo 1, comma 1, del d.lgs. n. 198 del 2009;
- va valutata come responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 165 del 2001 ss.mm.ii.;
- eventuali ritardi nell'aggiornamento dei contenuti sugli strumenti informatici sono sanzionati a carico dei Responsabili del servizio.

2.3.6 LA GESTIONE DEL RISCHIO CORRUZIONE

2.3.6.1 SETTORI E ATTIVITÀ ESPOSTI ALLA CORRUZIONE

Ai sensi dell'art. 1 comma 9, lett. a) della legge n. 190/2012 ss.mm.ii., il Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza individua *"le attività, tra le quali quelle di cui al comma 16, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell'esercizio delle competenze previste dall'art. 16, comma 1, lettera a-bis) del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ss.mm.ii."*, tenuto conto dell'impostazione dettata dai P.N.A..

L'individuazione delle Aree e Processi ad elevato rischio di corruzione costituisce elemento fondamentale del "processo di gestione del rischio", con il quale si valuta il rischio e successivamente si sviluppano le azioni per governarlo e contrastarlo, al fine di ridurre le probabilità che lo stesso si verifichi.

Ai fini di una corretta individuazione dei processi di rischio e di una coerente pianificazione delle azioni volte alla gestione del rischio, sono coinvolti attivamente i Dirigenti e i Responsabili di Servizio, per i rispettivi ambiti di attività e procedimenti nelle sue principali fasi di gestione, quali:

- mappatura dei processi attuati dall'Amministrazione all'interno di apposite Aree come di seguito individuate;
- valutazione del rischio per ciascun processo;
- trattamento del rischio, mediante individuazione delle misure di prevenzione;
- processo di monitoraggio attraverso gli indicatori, anche al fine della successiva valutazione ed eventuale implementazione.

Nell'adempimento del suddetto obbligo, in sede di redazione della presente sottosezione di Piano, il percorso per l'individuazione/revisione delle attività passibili di un più elevato rischio di corruzione è stato articolato in tre fasi per cui sono state precisate le seguenti cautele:

a) Mappatura dei processi

- L'elenco dei procedimenti censiti non ha pretesa di esaustività, ma si concentra e sostanzia nell'analisi il più completa possibile dei processi maggiormente rilevanti per frequenza, mole e complessità, ed è suscettibile, pertanto, come tale, di modificazioni e integrazioni;
- Vista la differenza intrinseca fra i processi amministrativi e considerato il loro possibile grado di scomposizione in procedimenti e sotto procedimenti, l'elenco non vanta assoluta omogeneità del livello di dettaglio, ma si pone come obiettivo la completezza così come intesa nel punto precedente;

b) Analisi e Valutazione del rischio corruttivo (Approccio Qualitativo)

- Per ogni processo/procedimento/attività individuati nell'elenco di cui alla lettera a), il rischio di corruzione è stato analizzato e valutato attraverso l'approccio qualitativo con l'utilizzo di tecniche basate su valori di giudizio soggettivo, sulla conoscenza effettiva dei fatti e delle situazioni che influiscono sul rischio;

c) Trattamento del rischio

- Le azioni e le misure previste nella sottosezione di Piano contribuiscono a mitigare e, laddove possibile, a prevenire, i rischi individuati e associati ai processi mappati;

d) Indicatori e Monitoraggio

- Gli indicatori di prevenzione sono inseriti in corrispondenza e a presidio delle misure anticorruptive, quale strumento più idoneo di verifica dell'applicazione delle medesime ovvero campanello d'allarme di un eventuale discostamento, in termini di attuazione, esecuzione e monitoraggio rispetto a quanto preventivato e programmato, con una programmazione triennale, in conformità alla valenza del PIAO.

2.3.6.2 MAPPATURA DEI PROCESSI ATTUATI DALL'AMMINISTRAZIONE

Fermo restando la mappatura dei processi, sviluppatasi a decorrere dall'anno 2014 sulle 4 particolari Aree individuate nei procedimenti elencati dall'art. 1, comma 16, della Legge n. 190/2012 e ss.mm.ii.:

- Area A - Acquisizione e progressione del personale,
- Area B - Affidamento di lavori, servizi e forniture,
- Area C - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario,
- Area D - Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario,

a seguito dell'Aggiornamento 2015 al PNA, si è provveduto ad aggiornare la mappatura, estendendola alle nuove 4 Aree Generali ivi previste:

- Area E - Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- Area F - Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- Area G - Incarichi e nomine;
- Area H - Affari legali e contenzioso;

inserendo l'AREA DI RISCHIO SPECIFICA:

- Area I - Programmazione Territoriale,

ed individuando all'interno delle aree succitate procedimenti e attività passibili di rischio corruttivo.

Si è, inoltre, proceduto ad una destrutturazione e scomposizione dell'Area B, rinominata "CONTRATTI PUBBLICI" anziché "Affidamento di lavori, servizi e forniture" in quanto comprensiva di fasi ulteriori a quella dell'affidamento come quella dell'esecuzione, strutturandola ed adattandola alla realtà dell'Ente, come segue:

B.00 PROGRAMMAZIONE

B.01 PROGETTAZIONE

- B.01.01 Definizione dell'oggetto dell'affidamento e nomina del RUP
- B.01.02 Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento
- B.01.03 Requisiti di qualificazione
- B.01.04 Redazione del cronoprogramma

B.02 SELEZIONE DEL CONTRAENTE

- B.02.01 Valutazione delle offerte
- B.02.02 Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
- B.02.03 Procedure negoziate
- B.02.04 Affidamenti diretti
- B.02.05 Revoca del bando

B.03 VERIFICA REQUISITI DI PARTECIPAZIONE E AGGIUDICAZIONE E STIPULA DEL CONTRATTO

B.04 ESECUZIONE DEL CONTRATTO

- B.04.01 Varianti in corso di esecuzione del contratto
- B.04.02 Subappalto
- B.04.03 Esecuzione dei lavori a regola d'arte
- B.04.04 Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto

B.05 RENDICONTAZIONE DEL CONTRATTO

Sulla scorta delle indicazioni e direttive recate dal PNA 2022, a decorrere dalla presente annualità ed a valere fino alla conclusione dei relativi adempimenti, è stato introdotto e mappato, sempre all'interno dell'Area B "CONTRATTI PUBBLICI" un nuovo processo a rischio specifico catalogato come "B-BIS" e denominato "PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) – NEXT GENERATION EU".

Dopo un'applicazione oramai decennale del Piano, si è proceduto ad un riesame e a una rielaborazione realisticamente legati al contesto provinciale, attraverso l'espunzione dei procedimenti per i quali si è individuato un rischio corruttivo minimo e per i quali le misure previste si sono rivelate sufficientemente efficaci a prevenire casi di mala amministrazione, nella considerazione di una progressiva semplificazione e concentrazione di efficacia su rischi concreti, e segnatamente i tre di seguito elencati:

- uno appartenente all'Area C - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO ad oggetto "RILASCIO LICENZE C/PROPRIO - *Esame delle istanze pervenute dalle imprese e rilascio di licenze per l'autotrasporto di merci in conto proprio tramite redazione del provvedimento di rilascio o di diniego dell'autorizzazione*".
- due appartenenti all'Area E – GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO ad oggetto:
 - "GESTIONE DEI PAGAMENTI - *Gestione della liquidazione secondo fasi e tempistiche predeterminate Registrazione fattura/Protocollazione/Smistamento Servizi secondo competenza Liquidazione tecnica del servizio / Ritrasmissione Controllo/ Verifica e pagamento con emissione mandato*";
 - "ALIENAZIONE DI BENI MOBILI - *Determinazione dirigenziale di approvazione della procedura di alienazione - Aggiudicazione e Accertamento*".

2.3.6.3 VALUTAZIONE E PONDERAZIONE DEL RISCHIO: L'ANALISI QUALITATIVA

Come già anticipato, l'Allegato 1 al PNA 2019 ha apportato innovazioni e modifiche all'intero processo di gestione del rischio, proponendo una nuova metodologia che supera quella descritta nell'Allegato 5 al PNA 2013, divenendo l'unica cui fare riferimento per la predisposizione della sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza". Secondo questa metodologia l'esposizione al rischio è stimata in base a valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, che vengono condotte su specifici criteri e che, anche se supportate da dati, non prevedono la loro rappresentazione finale in termini numerici.

A decorrere dal triennio 2022-2024, la Provincia di Ravenna, dopo un'applicazione progressiva per fasi, è integralmente transitata all'approccio valutativo qualitativo con contestuale abbandono del riferimento metodologico quantitativo.

Coerentemente con tale approccio, il processo di identificazione e analisi per la valutazione del rischio è basato oggi sulla valutazione qualitativa (ex Allegato 1 PNA 2019) attraverso una stima e valutazione dell'esposizione al rischio in base a ponderate e motivate valutazioni espresse dai soggetti responsabili dei Settori/Servizi coinvolti nell'analisi, su specifici criteri, individuati dal RPCT d'intesa con il Gruppo di Lavoro Anticorruzione e Trasparenza, tradotti operativamente in indicatori di rischio (key risk indicators) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti.

Il metodo di valutazione del rischio proposto per ogni singolo processo presuppone l'incrocio di due indicatori compositi (cioè fatti da più variabili), rispettivamente per la Probabilità e per l'Impatto:

- 1) la probabilità consente di valutare quanto è probabile che l'evento rischioso accada in futuro;
- 2) l'impatto valuta l'effetto nel caso in cui il rischio si verifichi.

Per ciascun indicatore è stato individuato un set di variabili e una scala di misura articolata in ALTO, MEDIO e BASSO.

La misurazione del valore di ciascuna delle variabili espressa in ALTO, MEDIO e BASSO, è stata riportata in ciascun processo, definendo, poi, la misurazione intermedia individuandola nel valore presente con maggiore frequenza (c.d. *Moda*) ed inserendola nella colonne "PROBABILITÀ" e "IMPATTO" adottando un criterio di natura prudenziale nella considerazione che qualsiasi evento corruttivo avrebbe un impatto negativo nei confronti dell'Ente, ma tenendo conto al tempo stesso delle misure di prevenzione già adottate.

| INDICATORI DI PROBABILITÀ | | |
|--|---------|---|
| Variabile | Livello | Descrizione |
| DISCREZIONALITÀ: FOCALIZZA IL GRADO DI DISCREZIONALITÀ NELLE ATTIVITÀ SVOLTE O NEGLI ATTI PRODOTTI; ESPRIME L'ENTITÀ DEL RISCHIO IN CONSEGUENZA DELLE RESPONSABILITÀ ATTRIBUITE E DELLA NECESSITÀ DI DARE RISPOSTA IMMEDIATA ALL'EMERGENZA | ALTO | AMPIA DISCREZIONALITÀ RELATIVA SIA ALLA DEFINIZIONE DI OBIETTIVI OPERATIVI CHE ALLE SOLUZIONI ORGANIZZATIVE DA ADOTTARE, NECESSITÀ DI DARE RISPOSTA IMMEDIATA ALL'EMERGENZA |
| | MEDIO | APPREZZABILE DISCREZIONALITÀ RELATIVA SIA ALLA DEFINIZIONE DI OBIETTIVI OPERATIVI CHE ALLE SOLUZIONI ORGANIZZATIVE DA ADOTTARE, NECESSITÀ DI DARE RISPOSTA IMMEDIATA ALL'EMERGENZA |
| | BASSO | MODESTA DISCREZIONALITÀ SIA IN TERMINI DI DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI SIA IN TERMINI DI SOLUZIONI ORGANIZZATIVE DA ADOTTARE ED ASSENZA DI SITUAZIONI DI EMERGENZA |
| COERENZA OPERATIVA: COERENZA FRA LE PRASSI OPERATIVE SVILUPPATE DALLE UNITÀ ORGANIZZATIVE CHE SVOLGONO IL PROCESSO E GLI STRUMENTI NORMATIVI DI REGOLAMENTAZIONE CHE DISCIPLINANO LO STESSO | ALTO | IL PROCESSO È REGOLATO DA DIVERSE NORME SIA DI LIVELLO NAZIONALE SI DI LIVELLO REGIONALE CHE DISCIPLINANO SINGOLI ASPETTI, SUBISCE RIPETUTAMENTE INTERVENTI DI RIFORMA, MODIFICA E/O INTEGRAZIONE DA PARTE SIA DEL LEGISLATORE NAZIONALE SIA DI QUELLO REGIONALE, LE PRONUNCE DEL TAR E DELLA CORTE DEI CONTI IN MATERIA SONO CONTRASTANTI. IL PROCESSO È SVOLTO DA UNA O PIÙ UNITÀ OPERATIVE |
| | MEDIO | IL PROCESSO È REGOLATO DA DIVERSE NORME DI LIVELLO NAZIONALE CHE DISCIPLINANO SINGOLI ASPETTI, SUBISCE RIPETUTAMENTE INTERVENTI DI RIFORMA, MODIFICA E/O INTEGRAZIONE DA PARTE DEL LEGISLATORE, LE PRONUNCE DEL TAR E DELLA CORTE DEI CONTI IN MATERIA SONO CONTRASTANTI. IL PROCESSO È SVOLTO DA UNA O PIÙ UNITÀ OPERATIVE |
| | BASSO | LA NORMATIVA CHE REGOLA IL PROCESSO È PUNTUALE, È DI LIVELLO NAZIONALE, NON SUBISCE INTERVENTI DI RIFORMA, MODIFICA E/O INTEGRAZIONE RIPETUTI DA PARTE DEL LEGISLATORE, LE PRONUNCE DEL TAR E DELLA CORTE DEI CONTI IN MATERIA SONO UNIFORMI. IL PROCESSO È SVOLTO DA UN'UNICA UNITÀ OPERATIVE |
| RILEVANZA DEGLI INTERESSI "ESTERNI" QUANTIFICATI IN TERMINI DI ENTITÀ DEL BENEFICIO ECONOMICO E NON, OTTENIBILE DAI SOGGETTI DESTINATARI DEL PROCESSO | ALTO | IL PROCESSO DÀ LUOGO A CONSISTENTI BENEFICI ECONOMICI O DI ALTRA NATURA PER I DESTINATARI |
| | MEDIO | IL PROCESSO DÀ LUOGO A MODESTI BENEFICI ECONOMICI O DI ALTRA NATURA PER I DESTINATARI |
| | BASSO | IL PROCESSO DÀ LUOGO A BENEFICI ECONOMICI O DI ALTRA NATURA PER I DESTINATARI CON IMPATTO SCARSO O IRRILEVANTE |
| LIVELLO DI OPACITÀ DEL PROCESSO MISURATO ATTRAVERSO SOLLECITI SCRITTI DA PARTE DEL RPCT PER LA PUBBLICAZIONE DEI DATI, LE RICHIESTE DI ACCESSO CIVICO "SEMPLICE" E/O "GENERALIZZATO", E/O RILIEVI DA PARTE DELL'OIV IN SEDE DI ATTESTAZIONE ANNUALE DEL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA | ALTO | IL PROCESSO È STATO OGGETTO NELL'ULTIMO ANNO DI SOLLECITI DA PARTE DEL RPCT PER LA PUBBLICAZIONE DEI DATI, RICHIESTE DI ACCESSO CIVICO "SEMPLICE" E/O "GENERALIZZATO", E/O RILIEVI DA PARTE DELL'OIV IN SEDE DI ATTESTAZIONE ANNUALE DEL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA |
| | MEDIO | IL PROCESSO È STATO OGGETTO NEGLI ULTIMI TRE ANNI DI SOLLECITI DA PARTE DEL RPCT PER LA PUBBLICAZIONE DEI DATI, RICHIESTE DI ACCESSO CIVICO "SEMPLICE" E/O "GENERALIZZATO", E/O RILIEVI DA PARTE DELL'OIV IN SEDE DI ATTESTAZIONE ANNUALE DEL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA |
| | BASSO | IL PROCESSO NON È STATO OGGETTO NEGLI ULTIMI TRE ANNI DI SOLLECITI DA PARTE DEL RPCT PER LA PUBBLICAZIONE DEI DATI, RICHIESTE DI ACCESSO CIVICO "SEMPLICE" E/O "GENERALIZZATO", NEI RILIEVI DA PARTE DELL'OIV IN SEDE DI ATTESTAZIONE ANNUALE DEL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA |
| LIVELLO DI ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE SIA GENERALI SIA SPECIFICHE PREVISTE DAL PTPCT PER IL PROCESSO/ATTIVITÀ, DESUNTE DAI MONITORAGGI EFFETTUATI DAI RESPONSABILI | ALTO | IL RESPONSABILE HA EFFETTUATO IL MONITORAGGIO CON CONSISTENTE RITARDO, NON FORNENDO ELEMENTI A SUPPORTO DELLO STATO DI ATTUAZIONE DELLE MISURE DICHIARATO E TRASMETTENDO IN RITARDO LE INTEGRAZIONI RICHIESTE |
| | MEDIO | IL RESPONSABILE HA EFFETTUATO IL MONITORAGGIO PUNTUALMENTE O CON LIEVE RITARDO, NON FORNENDO ELEMENTI A SUPPORTO DELLO STATO DI ATTUAZIONE DELLE MISURE DICHIARATO MA TRASMETTENDO NEI TERMINI LE INTEGRAZIONI RICHIESTE |
| | BASSO | IL RESPONSABILE HA EFFETTUATO IL MONITORAGGIO PUNTUALMENTE, DIMOSTRANDO IN MANIERA ESAUSTIVA ATTRAVERSO DOCUMENTI E INFORMAZIONI CIRCOSTANZIATE L'ATTUAZIONE DELLE MISURE |
| PRESENZA DI GRAVI RILIEVI A SEGUITO DEI CONTROLLI INTERNI DI REGOLARITÀ AMMINISTRATIVA (ART. 147-BIS, C. 2, TUEL), TALI DA RICHIEDERE ANNULLAMENTO IN AUTOTUTELA, REVOCA DI PROVVEDIMENTI ADOTTATI, ECC. | ALTO | PRESENZA DI GRAVI RILIEVI TALI DA RICHIEDERE ANNULLAMENTO IN AUTOTUTELA O REVOCA DEI PROVVEDIMENTI INTERESSATI NEGLI ULTIMI TRE ANNI |
| | MEDIO | PRESENZA DI RILIEVI TALI DA RICHIEDERE L'INTEGRAZIONE DEI PROVVEDIMENTI ADOTTATI |
| | BASSO | NESSUN RILIEVO O RILIEVI DI NATURA FORMALE NEGLI ULTIMI TRE ANNI |

| INDICATORI DI IMPATTO | | |
|--|---------|--|
| Variabile | Livello | Descrizione |
| IMPATTO ORGANIZZATIVO E/O SULLA CONTINUITÀ DEL SERVIZIO INTESO COME L'EFFETTO CHE IL VERIFICARSI DI UNO O PIÙ EVENTI RISCHIOSI INERENTI IL PROCESSO PUÒ COMPORTARE NEL NORMALE SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITÀ DELL'ENTE | ALTO | INTERRUZIONE DEL SERVIZIO TOTALE O PARZIALE OVVERO AGGRAVIO PER GLI ALTRI DIPENDENTI DELL'ENTE |
| | MEDIO | LIMITATA FUNZIONALITÀ DEL SERVIZIO CUI FAR FRONTE ATTRAVERSO ALTRI DIPENDENTI DELL'ENTE O RISORSE ESTERNE |
| | BASSO | NESSUNO O SCARSO IMPATTO ORGANIZZATIVO E/O SULLA CONTINUITÀ DEL SERVIZIO |
| IMPATTO SULL'IMMAGINE DELL'ENTE (REPUTAZIONALE) MISURATO ATTRAVERSO IL NUMERO DI ARTICOLI DI GIORNALE PUBBLICATI SULLA STAMPA LOCALE O NAZIONALE O DAL NUMERO DI SERVIZI RADIO-TELEVISIVI TRASMESSI, CHE HANNO RIGUARDATO EPISODI DI CATTIVA AMMINISTRAZIONE, SCARSA QUALITÀ DEI SERVIZI O CORRUZIONE | ALTO | UN ARTICOLO E/O SERVIZIO NEGLI ULTIMI TRE ANNI RIGUARDANTE EPISODI DI CATTIVA AMMINISTRAZIONE, SCARSA QUALITÀ DEI SERVIZI O CORRUZIONE |
| | MEDIO | UN ARTICOLO E/O SERVIZIO NEGLI ULTIMI CINQUE ANNI RIGUARDANTE EPISODI DI CATTIVA AMMINISTRAZIONE, SCARSA QUALITÀ DEI SERVIZI O CORRUZIONE |
| | BASSO | NESSUN ARTICOLO E/O SERVIZIO NEGLI ULTIMI CINQUE ANNI RIGUARDANTE EPISODI DI CATTIVA AMMINISTRAZIONE, SCARSA QUALITÀ DEI SERVIZI O CORRUZIONE |
| IMPATTO IN TERMINI DI CONTENZIOSO INTESO COME I COSTI ECONOMICI E/O ORGANIZZATIVI SOSTENUTI PER IL TRATTAMENTO DEL CONTENZIOSO DALL'AMMINISTRAZIONE | ALTO | IL VERIFICARSI DELL'EVENTO O DEGLI EVENTI RISCHIOSI POTREBBE GENERARE UN CONTENZIOSO O MOLTEPLICI CONTENZIOSI CHE IMPEGNEREBBERO L'ENTE IN MANIERA CONSISTENTE SIA DAL PUNTO DI VISTA ECONOMICO SIA ORGANIZZATIVO |
| | MEDIO | IL VERIFICARSI DELL'EVENTO O DEGLI EVENTI RISCHIOSI POTREBBE GENERARE UN CONTENZIOSO O MOLTEPLICI CONTENZIOSI CHE IMPEGNEREBBERO L'ENTE SIA DAL PUNTO DI VISTA ECONOMICO SIA ORGANIZZATIVO |
| | BASSO | IL CONTENZIOSO GENERATO A SEGUITO DEL VERIFICARSI DELL'EVENTO O DEGLI EVENTI RISCHIOSI È DI POCO CONTO O NULLO |
| DANNO GENERATO (IMPATTO ECONOMICO) A SEGUITO DI IRREGOLARITÀ RISCONTRATE DA ORGANISMI INTERNI DI CONTROLLO (CONTROLLI INTERNI, CONTROLLO DI GESTIONE, AUDIT) O AUTORITÀ ESTERNE (CORTE DEI CONTI, AUTORITÀ GIUDIZIARIA, AUTORITÀ AMMINISTRATIVA) | ALTO | IL VERIFICARSI DELL'EVENTO O DEGLI EVENTI RISCHIOSI, COMPORTA COSTI IN TERMINI DI SANZIONI CHE POTREBBERO ESSERE ADEBITATE ALL'ENTE MOLTO RILEVANTI |
| | MEDIO | IL VERIFICARSI DELL'EVENTO O DEGLI EVENTI RISCHIOSI, COMPORTA COSTI IN TERMINI DI SANZIONI CHE POTREBBERO ESSERE ADEBITATE ALL'ENTE SOSTENIBILI |
| | BASSO | IL VERIFICARSI DELL'EVENTO O DEGLI EVENTI RISCHIOSI, COMPORTA COSTI IN TERMINI DI SANZIONI CHE POTREBBERO ESSERE ADEBITATE ALL'ENTE TRASCURABILI O NULLI |
| PRESENZA DI "EVENTI SENTINELLA" PER IL PROCESSO, OVVERO PROCEDIMENTI AVVIATI DALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA O CONTABILE O RICORSI AMMINISTRATIVI NEI CONFRONTI DELL'ENTE O PROCEDIMENTI DISCIPLINARI AVVIATI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI IMPIEGATI SUL PROCESSO IN ESAME | ALTO | UN PROCEDIMENTO AVVIATO DALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA O CONTABILE O AMMINISTRATIVA E/O UN PROCEDIMENTO DISCIPLINARE AVVIATO NEI CONFRONTI DI UN DIPENDENTE IMPIEGATO SUL PROCESSO IN ESAME, CONCLUSO CON UNA SANZIONE INDIPENDENTEMENTE DALLA CONCLUSIONE DELLO STESSO, NELL'ULTIMO ANNO |
| | MEDIO | UN PROCEDIMENTO AVVIATO DALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA O CONTABILE O AMMINISTRATIVA E/O UN PROCEDIMENTO DISCIPLINARE AVVIATO NEI CONFRONTI DI UN DIPENDENTE IMPIEGATO SUL PROCESSO IN ESAME, INDIPENDENTEMENTE DALLA CONCLUSIONE DELLO STESSO, NEGLI ULTIMI TRE ANNI |
| | BASSO | NESSUN PROCEDIMENTO AVVIATO DALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA O CONTABILE O AMMINISTRATIVA NEI CONFRONTI DELL'ENTE E NESSUN PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI IMPIEGATI SUL PROCESSO IN ESAME, NEGLI ULTIMI TRE ANNI |
| SEGNALAZIONI, RECLAMI PERVENUTI CON RIFERIMENTO AL PROCESSO IN OGGETTO, INTESI COME QUALSIASI INFORMAZIONE PERVENUTA A MEZZO E-MAIL, TELEFONO, OVVERO RECLAMI O RISULTATI DI INDAGINI DI CUSTOMER SATISFACTION, AVENTE AD OGGETTO EPISODI DI ABUSO, ILLECITO, MANCATO RISPETTO DELLE PROCEDURE, CONDOTTA NON ETICA, CORRUZIONE VERA E PROPRIA, CATTIVA GESTIONE, SCARSA QUALITÀ DEL SERVIZIO | ALTO | SEGNALAZIONI IN ORDINE A CASI DI ABUSO, MANCATO RISPETTO DELLE PROCEDURE, CONDOTTA NON ETICA, PERVENUTI NEL CORSO DEGLI ULTIMI TRE ANNI |
| | MEDIO | SEGNALAZIONI IN ORDINE A CASI DI CATTIVA GESTIONE E SCARSA QUALITÀ DEL SERVIZIO, PERVENUTI NEL CORSO DEGLI ULTIMI TRE ANNI |
| | BASSO | NESSUNA SEGNALAZIONE E/O RECLAMO |

L'attribuzione definitiva del livello di rischio "VALUTAZIONE DEL RISCHIO" a ciascun processo si basa su cinque livelli: RISCHIO ALTO, RISCHIO CRITICO, RISCHIO MEDIO, RISCHIO BASSO E RISCHIO MINIMO. Tale valore si è ottenuto attraverso l'applicazione della seguente tabella che rappresenta il valore sintetico degli indicatori di Probabilità e di Impatto calcolati con le modalità di cui sopra.

| PROBABILITÀ | IMPATTO | LIVELLO DI RISCHIO |
|-------------|---------|--------------------|
| ALTO | ALTO | RISCHIO ALTO |
| ALTO | MEDIO | RISCHIO CRITICO |
| MEDIO | ALTO | |
| ALTO | BASSO | RISCHIO MEDIO |
| MEDIO | MEDIO | |
| BASSO | ALTO | |
| MEDIO | BASSO | RISCHIO BASSO |
| BASSO | MEDIO | |
| BASSO | BASSO | RISCHIO MINIMO |

Confrontando i dati sopra riportati con le note metodologiche che individuano le diverse fasce di probabilità del rischio, emerge che, rispetto ai 36 processi mappati:

- in nessun caso il livello di rischio si attesta nella fascia **ALTO**
- in nessun caso il livello di rischio si attesta nella fascia **CRITICO**
- in n. 23 casi il livello di rischio si attesta nella fascia **MEDIO**
- in n. 11 casi il livello di rischio si attesta nella fascia **BASSO**
- in n. 2 casi il livello di rischio si attesta nella fascia **MINIMO**

2.3.7 TRATTAMENTO DEL RISCHIO: MISURE E INDICATORI

L'analisi dei rischi permette di ottenere una classificazione degli stessi in base al livello di rischio più o meno elevato. La ponderazione consiste nel considerare il rischio alla luce dell'analisi e nel raffronto con altri rischi al fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento.

Il trattamento del rischio consiste nell'individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio corruzione.

L'identificazione e predisposizione delle misure di prevenzione è quindi una conseguenza logica della comprensione dell'analisi dell'evento rischioso e deve essere un elemento strettamente dipendente alle caratteristiche organizzative dell'Amministrazione.

In occasione dell'elaborazione del presente Piano, al fine di un migliore adattamento alle caratteristiche precipue dell'Amministrazione, si è proceduto attraverso un'individuazione e progettazione più puntuale delle **MISURE**, generali e specifiche, efficaci nell'azione di mitigazione del rischio, prevedendo indicatori ragionevoli, in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili, avendo maggiore cura di contemperare anche la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili.

Sulla scorta delle indicazioni ANAC contenute nei PNA, le misure sono classificate nelle seguenti categorie:

| TIPOLOGIE DI MISURE | DESCRIZIONE SINTETICA |
|--|--|
| MISURE DI CONTROLLO | LE AZIONI SONO FINALIZZATE A CREARE O CONSOLIDARE SISTEMI DI MONITORAGGIO O VERIFICA DI QUANTO VIENE FATTO, ANCHE AL FINE DI ANALIZZARE I RISULTATI AL FINE DI ESPRIMERE VALUTAZIONI SU ASSETTI SPECIFICI |
| MISURE DI TRASPARENZA | LE AZIONI SONO DIRETTE A VERIFICARE LA PRESENZA O MENO DI UN DETERMINATO ATTO/DATO/INFORMAZIONE OGGETTO DI PUBBLICAZIONE |
| MISURE DI DEFINIZIONE E PROMOZIONE DELL'ETICA E DI STANDARD DI COMPORTAMENTO | LE AZIONI HANNO LO SCOPO DI FAVORIRE LA COMPrensIONE DI ESEMPI POSITIVI, CONDOTTE ETICAMENTE MA ANCHE DISCIPLINARMENTE SOSTENIBILI, E DI FAVORIRE LA COMPrensIONE DELLE CARATTERISTICHE DELLE CONDOTTE DA RIFUGGIRE E STIGMATIZZARE. |
| MISURE DI REGOLAMENTAZIONE | LE AZIONI HANNO LO SCOPO DI INCIDERE SULLA REGOLAMENTAZIONE INTERNA, FAVORENDONE LA SEMPLIFICAZIONE, LA CHIAREZZA, L'USABILITÀ, IL COORDINAMENTO, O ANCHE DI PROMUOVERE L'ADOZIONE DI MODELLI E PROCEDURE COMUNI |
| MISURE DI SEMPLIFICAZIONE | LE AZIONI HANNO LO SCOPO DI INCIDERE SULLE MODALITÀ DI GESTIONE DEI PROCESSI, OTTIMIZZANDONE I RISULTATI, ANCHE IN TERMINI DI IMPIEGO DI RISORSE UMANE. INOLTRE POSSONO AVERE LO SCOPO DI SUPPORTARE LE STRUTTURE NELLA GESTIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E DELLE INFORMAZIONI, SIA ATTRAVERSO PROCESSI DI INFORMATIZZAZIONE VERA E PROPRIA, SIA ATTRAVERSO EFFICACI PERCORSI DI ARCHIVIAZIONE, FUNZIONALI ALL'IMMEDIATA REPERIBILITÀ DELLE INFORMAZIONI RICHIESTE |
| MISURE DI FORMAZIONE | LE AZIONI HANNO LO SCOPO DI FAR INTRAPRENDERE PERCORSI DI ACQUISIZIONE DI CONOSCENZE, COMPETENZE ED ABILITÀ E DI FAVORIRE LA COMPrensIONE SOSTANZIALE DEI FENOMENI. LO SCAMBIO DI BUONE PRATICHE NELL'AMBITO DELLE AZIONI DI FORMAZIONE E DI APPROFONDIMENTO HA L'OBBIETTIVO DI FAVORIRE L'INDIVIDUAZIONE DI STRATEGIE, POSSIBILMENTE COMUNI, PER LA RIDUZIONE E/O IL CONTRASTO DI POTENZIALI FENOMENI DI CORRUZIONE O MALAMMINISTRAZIONE E DI FAVORIRE LA COSTRUZIONE DI UNO SPAZIO ETICO COMUNE, ULTERIORE RISPETTO A QUELLO RIFERIBILE AL RUOLO PROFESSIONALE |
| MISURE DI SENSIBILIZZAZIONE E PARTECIPAZIONE | LE AZIONI HANNO LO SCOPO DI DIVULGARE QUANTO FATTO E DI FAVORIRE PROCESSI DI CONDIVISIONE, SCAMBIO E PARTECIPAZIONE FRA LE PARTI INTERESSATE, SIA INTERNE CHE ESTERNE |
| MISURE DI ROTAZIONE | LE AZIONI SONO RIFERITE ALLA DIMENSIONE ORGANIZZATIVA E PREVEDONO L'ADOZIONE, ANCHE CONSEGUENTE AD UNA VALUTAZIONE SISTEMATICA DEI PROCESSI, E DELLE RELAZIONI FRA QUELLI GESTITI DA DIVERSE STRUTTURE, DELLE CRITICITÀ E DELLE POSSIBILI SOLUZIONI. PREVEDONO INOLTRE L'ADOZIONE DI ATTI ORGANIZZATIVI OBBLIGATORI IN CASO DI EVENTI DI NATURA CORRUTTIVA |
| MISURE DI SEGNALAZIONE E PROTEZIONE | LE AZIONI HANNO LO SCOPO DI FAVORIRE LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI ATTRAVERSO L'UTILIZZO DELL'APPOSITA PIATTAFORMA. HANNO INOLTRE LO SCOPO DI ATTIVARE STRUMENTI ULTERIORI, OLTRE LA SEGRETEZZA, PER LA TUTELA DEL POTENZIALE SEGNALANTE |
| MISURE DI DISCIPLINA DEL CONFLITTO DI INTERESSI | LE AZIONI SONO VOLTE A CONTENERE E RIDURRE I RISCHI DI CONFLITTO D'INTERESSE, ATTRAVERSO L'ADOZIONE DELLE MISURE PREVISTE DALLE NORME NAZIONALI ED INTERNE, ED A CHIARIRE IL |

| | |
|--|--|
| | PROFILO DISCIPLINARE E PENALE, IL PROFILO PROCEDIMENTALE E QUINDI EVENTUALMENTE SANZIONATORIO, CONNESSO AL VERIFICARSI DI SPECIFICI CASI DI CONFLITTO D'INTERESSE, DI ATTRIBUZIONE DI INCARICHI INCONFERIBILI O INCOMPATIBILI |
| MISURE DI REGOLAZIONE DEI RAPPORTI CON I "RAPPRESENTANTI DI INTERESSI PARTICOLARI" (LOBBIES). | LE AZIONI SONO VOLTE ALLA DEFINIZIONE O RIDEFINIZIONE DEI RAPPORTI DELL'AMMINISTRAZIONE CON IMPRESE/ENTI O ALTRE ORGANIZZAZIONI NEL RISPETTO DEI PRINCIPI DI LIBERA CONCORRENZA, PARI OPPORTUNITÀ FRA ORGANIZZAZIONI E VALORIZZAZIONE DELLA CAPACITÀ IMPRENDITORIALE. LE AZIONI INOLTRE SONO VOLTE AD INCENTIVARE LE ORGANIZZAZIONI, CON CUI L'ENTE E LE SUE STRUTTURE INTRATTENGONO RELAZIONI, AD INTRAPRENDERE O CONSOLIDARE MECCANISMI DI AUTOTUTELA NEI CONFRONTI DI POTENZIALI FENOMENI CORRUTTIVI O DI MALAGESTIONE, ED A FAVORIRE LA MESSA IN TRASPARENZA DI QUANTO SVOLTO, PARTICOLARMENTE SE REALIZZATO CON FINANZIAMENTO PUBBLICO DIRETTO O INDIRETTO |
| MISURE DI GESTIONE DEL PANTOUFLAGE | LE AZIONI MIRANO AL RISPETTO DEL DIVIETO DI PANTOUFLAGE DEI DIPENDENTI CESSATI ATTRAVERSO L'ACQUISIZIONE DELLE RELATIVE DICHIARAZIONI DI IMPEGNO E DELLE CONSEGUENTI VERIFICHE AL RISPETTO DI QUANTO DICHIARATO. |

Ciascuna categoria di misura può dare luogo, in funzione delle esigenze dell'organizzazione, a misure:

- sia "**GENERALI**" (obbligatorie) → la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative, che si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in materia trasversale sull'Amministrazione, adottate e aggiornate continuamente al fine di perseguire un sistema organico e il più possibile unitario;
- sia "**SPECIFICHE**" (ulteriori) → che, pur non essendo obbligatorie per legge, sono rese obbligatorie dal loro inserimento nella sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO e che si caratterizzano per il fatto di incidere su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio.

La Provincia di Ravenna, inoltre, ha individuato un'ulteriore tipologia di misure, nominandole "**DI AREA / PROCESSO**", ovvero normative e/o disposizioni interne/esterne che intervengono precipuamente a regolare determinate attività e/o procedimenti.

In tale ambito, nel presente Piano ed a presidio della legalità dell'azione amministrativa nella sua più ampia concezione e dimensione sono state inserite, integrandole nei rispettivi procedimenti sensibili interessati misure preventive antiriciclaggio e antimafia, enucleate come segue:

- Applicazione della normativa ANTIRICICLAGGIO e ADOZIONE DI PROCEDURE INTERNE INERENTI LE OPERAZIONI SOSPETTE di cui al Provvedimento n. 1143/2020 del Segretario Generale (MISURA DI REGOLAMENTAZIONE);
- Consultazione della Banca Dati Nazionale unica della documentazione Antimafia, di cui al Libro II, capo V del D.Lgs. 6 dicembre 2011, n. 159 ai fini del rilascio di comunicazioni e informazioni antimafia, liberatorie e interdittive (MISURA DI CONTROLLO).

È dedicata una particolare attenzione alla definizione e pianificazione degli **INDICATORI** di attuazione previsti per ciascuna misura specifica e con una programmazione triennale, in conformità alla valenza del Piano medesimo, salvo quelle continuamente attuate nel tempo. Gli indicatori evidenziano, a consuntivo e ai fini del monitoraggio, se e quanto, in termini assoluti o in termini numerico/percentuali, la misura è stata realizzata.

| TIPOLOGIA DI INDICATORE DI REALIZZAZIONE | TIPO DI DOMANDA A CUI L'INDICATORE PERMETTE DI RISPONDERE | MODALITÀ NECESSARIA PER LA FORMULAZIONE DELLA VALUTAZIONE DI REALIZZAZIONE |
|--|---|---|
| INDICATORE SINTETICO DI REALIZZAZIONE | RISPONDE ALLA DOMANDA: L'AZIONE È REALIZZATA INTEGRALMENTE? | LA RISPOSTA È ESPRESSA IN TERMINI ALTERNATIVI: IL RISULTATO È STATO RAGGIUNTO IL RISULTATO NON È STATO RAGGIUNTO |
| INDICATORE NUMERICO/PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE | RISPONDE ALLA DOMANDA: IN CHE NUMERO/PERCENTUALE L'AZIONE È CONDOTTA RISPETTO AL NUMERO DI CASI PRECEDENTEMENTE DEFINITO, QUANTIFICATO ED ESPRESSO? | LA RISPOSTA È ARTICOLATA IN TRE MOMENTI: È NECESSARIO INDICARE IL NUMERO DI CASI INIZIALMENTE PREVISTI. INDICARE IL NUMERO DI CASI EFFETTIVAMENTE REALIZZATI. ESPRIMERE IN TERMINI PERCENTUALI I DUE DATI NUMERICI |

2.3.8 MONITORAGGIO

Il processo di gestione del rischio si completa con il monitoraggio finalizzato alla verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate e rivisitate, se necessario, alla eventuale individuazione e messa in atto di ulteriori strategie e misure. Il monitoraggio compete ai medesimi soggetti che partecipano al processo di gestione del rischio, in stretta connessione con il sistema di programmazione e controllo di gestione, e si struttura su più livelli:

- il primo in capo ai referenti o responsabili degli uffici e dei servizi, attuato in autovalutazione, su indicatori definiti da gestirsi sul software interoperabile attualmente in uso con accesso/implementazione condivise delle basi dati da parte dei referenti dei Settori/Servizi senza necessità di intervento/i da remoto;
- il secondo a cura del Gruppo di Lavoro Anticorruzione e Trasparenza, tramite verifica delle informazioni rese in autovalutazione dalla struttura organizzativa, e, qualora necessario, con momenti di incontro e confronto ai fini della migliore comprensione dello stato di attuazione delle misure e di eventuali criticità riscontrate, in un'ottica di dialogo e miglioramento continuo.

Ai sensi dell'art. 1, comma 14, della Legge n. 190/2012, entro il 15 dicembre di ogni anno il RPCT dà esito del monitoraggio nell'ambito della relazione sull'attività svolta da pubblicarsi sul sito istituzionale. La Relazione annuale dei RPCT è, tuttavia, di norma prorogata all'anno successivo al fine di consentire ai Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) di svolgere adeguatamente tutte le attività connesse al monitoraggio dei Piani di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Per l'annualità 2022, con Comunicato del Presidente ANAC del 30 novembre 2022, la Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e la trasparenza è, infatti, stata differita al 15 gennaio 2023, fermo restando che, qualora l'organo di indirizzo politico lo richieda oppure il Responsabile stesso lo ritenga opportuno, quest'ultimo riferisce direttamente sull'attività svolta. Tale Relazione, per la Provincia di Ravenna, è pubblicata dal 13/01/2023 sul sito istituzionale nella Sezione dell'amministrazione trasparente dedicata alla prevenzione della corruzione, sulla base dei contenuti del file Excel nella risultante di cui al monitoraggio svolto dai Settori/Servizi e dal Gruppo di Lavoro.

2.3.9 LA REDAZIONE DELLA SOTTOSEZIONE “RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA”

Per dare operatività alle fasi sopracitate, è stata utilizzata la seguente procedura:

1. Con il supporto della *Knowledge Base* dell'Ente in cui sono attualmente censiti i procedimenti amministrativi relativi alla Provincia di Ravenna, dando risposta all'art. 1, comma 15, della Legge n. 190/2012 ss.mm.ii., il personale assegnato al Gruppo di lavoro Anticorruzione e Trasparenza, in adempimento e attuazione dell'Obiettivo P.d.O. 2022 N. 202105 "*Gestione delle attività giuridico-amministrative in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione e tematiche dell'accesso nelle forme riconosciute - Supporto alle attività del Segretario Generale quale RPCT e accesso ai Settori*", con il coordinamento del RPCT:

- ha verificato, al 31 dicembre 2022, il monitoraggio in autovalutazione effettuato dai Settori/Servizi, tramite incontri di rilevazione con i medesimi causa migrazione dal software informatico in uso, richiedendo, ove necessario, il supporto materiale di dati, inserendo e validando il medesimo sulla piattaforma ANAC dedicata, al fine del riesame complessivo del sistema di gestione del rischio;
- ha supportato ciascun Settore/Servizio, secondo la struttura organizzativa vigente, nella revisione per ciascuna Area di Rischio individuata, dei procedimenti passibili di rischio, attraverso l'effettuazione della relativa analisi e valutazione, oltre che le misure e le azioni poste in essere o da porre in essere per la gestione, il contenimento e la prevenzione del fenomeno di *maladministration* e di corruzione del sistema amministrativo nel settore pubblico in generale e nell'Ente in particolare, qualora si dovesse presentare il fenomeno corruttivo;
- ha proceduto, d'intesa con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, alla redazione della sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza" 2023-2025, raccogliendo le proposte dei dirigenti elaborate nell'esercizio delle competenze previste dall'art. 16, comma 1, lett. a-bis) in tema di compiti e poteri in materia di anticorruzione e illegalità, che hanno revisionato, per ciascun procedimento mappato, i possibili fattori di rischio nonché le misure anticorruptive da approntare comprensive della previsione e programmazione dei relativi indicatori di prevenzione;
- ha popolato il file informatico in uso, in collaborazione con i Settori/Servizi, con ogni fase dei processi a rischio corruzione secondo le informazioni emerse e le indicazioni impartite.

2. Le risultanze del precedente punto 1 sono state sottoposte a ciascun dirigente/responsabile per una verifica finale, nonché per presa visione ed accettazione e il materiale di ritorno è stato raccolto e valutato nel suo complesso per verificarne la coerenza interna.

3. Gli esiti del precedente punto 2 sono, quindi, stati processati, inseriti e riportati → nell'**Allegato 3** del PIAO 2023-2025.

2.3.10 AZIONI E MISURE TRASVERSALI: LA TRASPARENZA AMMINISTRATIVA

| 01 ACCESSO E PARTECIPAZIONE AL PROCEDIMENTO | | |
|---|--|---|
| MISURA OBBLIGATORIA TRASVERSALE | MISURA DI TRASPARENZA | |
| PROGRAMMAZIONE | <ul style="list-style-type: none"> • "Linee Guida della Provincia di Ravenna in materia di Accesso" adottate con Atto del Presidente n. 70/2017 | <ul style="list-style-type: none"> • "Piano di Trasformazione Digitale dei Servizi" approvato con Atto del Presidente della Provincia n. 25/2021 |
| AZIONI | <ul style="list-style-type: none"> • Creazione di casella mail accesso@mail.provincia.ra.it, per consentire l'istanza di accesso civico generalizzato; • Istituzione di unità di protocollo denominata Unità Operativa Accesso, al fine di consentire il monitoraggio trasversale e tempestivo di tutte le istanze; • Predisposta modulistica dedicata, reperibile sul sito istituzionale ad uso esterno per l'utenza a sulla intranet per il personale interno nella gestione del procedimento di accesso; • Realizzazione e pubblicazione del Registro degli Accessi, aggiornato tempestivamente a cura dei singoli Settori/Servizi attraverso l'applicativo Casa di Vetro • pagina dedicata sul sito istituzionale https://www.provincia.ra.it/Amministrazione-Trasparente/Altri-contenuti/Accesso-civico | <ul style="list-style-type: none"> • Attivazione dei SERVIZI ON-LINE con identità digitale: <ul style="list-style-type: none"> • nel 2021, per: <ul style="list-style-type: none"> - Istanze di accesso, - Richiesta di patrocinio, - Richiesta abilitazione all'autotrasporto in conto proprio • nel 2022: <ul style="list-style-type: none"> - Concessione in uso temporaneo della Sala Nullo Baldini - Concessione in uso temporaneo di locali scolastici - Nulla osta gare sportive competitive/non competitive su strada - Nulla osta/Parere per ordinanze sospensione circolazione per feste, fiere, mostre e altro <ul style="list-style-type: none"> - Officine di revisione auto/motori - Piano di controllo nutria/specie infestanti - Esame abilitazione scuola guida • nel 2023 si presume di completare gli altri servizi censiti all'interno del progetto, come segue: <ul style="list-style-type: none"> - Istanze relative all'occupazione di suolo pubblico (passi carrai, attraversamenti, accessi e diramazioni, pubblicità) - Scia per inizio attività autoscuola/scuole nautiche • Misurazione della qualità delle informazioni presenti sul sito attraverso la richiesta continua all'utente se le informazioni pubblicate sono utili o se è necessario un ulteriore miglioramento. |
| RIFERIMENTI NORMATIVI | <ul style="list-style-type: none"> - D.Lgs. n. 33/2013 come modificato e integrato dal D.Lgs. n. 97/2016 - Legge n. 241/1990 | |

| 02 AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE | | | |
|---------------------------------|---|---|--|
| MISURA OBBLIGATORIA TRASVERSALE | MISURA DI TRASPARENZA | | |
| PROGRAMMAZIONE | <ul style="list-style-type: none"> • Pubblicazione nel sito istituzionale dei dati concernenti l'organizzazione e l'attività della Provincia di Ravenna | <ul style="list-style-type: none"> • Monitoraggio annuale sull'adempimento da parte dei dirigenti e dagli altri soggetti responsabili tenuti agli obblighi di trasmissione e pubblicazione previsti dalla normativa vigente | <ul style="list-style-type: none"> • Sito Istituzionale: rinnovo del layout e dei contenuti |
| AZIONI | <ul style="list-style-type: none"> • Pubblicazione nella Sezione "Amministrazione Trasparente/Altri Contenuti" di ulteriore pagina web dedicata al GDPR e al trattamento dei dati personali • Aggiornamento della SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATT, come da ALLEGATO N. 9) AL PNA 2022, sostitutivo degli obblighi dell'allegato 1) alla Delibera ANAC 1310/2016 e dell'allegato 1) alla Delibera ANAC 1134/2017 | <ul style="list-style-type: none"> • Istituzione del Gruppo di Lavoro Anticorruzione e Trasparenza, che coordina le attività di pubblicazione da parte dei Settori/Servizi dell'Ente e ne controlla gli avvenuti adempimenti con riscontro da parte dei Settori/Servizi secondo competenza • Verifica annuale da parte del NUCLEO DI VALUTAZIONE della Provincia di Ravenna, in osservanza alla disposizione di cui all'art. 14, comma 4, lett. g) del D.Lgs. 150/2009 e delle successive delibere della CIVIT, oggi ANAC, n. 2/2012 e n. 50/2013, sulla pubblicazione, sull'aggiornamento, sulla completezza e sull'apertura del formato dei dati soggetti all'obbligo di pubblicazione indicati nella apposita griglia di attestazione allegata alla Delibera ANAC n. 201 del 13 aprile 2022 "Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2022 e attività di vigilanza dell'Autorità" • Sulla base degli esiti dei controlli effettuati per l'anno 2022, il Nucleo di Valutazione ha compilato e sottoscritto il DOCUMENTO DI ATTESTAZIONE predisposto dall'ANAC, pubblicato in data 27/06/2022 unitamente alla griglia allegata e al documento di sintesi, sul portale della Provincia di Ravenna nella apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente ed inviato ad ANAC con nota P.G. n. 18387/2022. | <ul style="list-style-type: none"> • Consolidamento dei layout del sito coerentemente con quanto prescritto dalle Linee Guida AgID, anche in termini di accessibilità • Aggiornamento continuo dei contenuti del sito tramite l'uso di un linguaggio semplice al fine di migliorare la comunicazione a cittadini e/o imprese |
| RIFERIMENTI NORMATIVI | <ul style="list-style-type: none"> - D.Lgs. n. 33/2013 come modificato e integrato dal D.Lgs. n. 97/2016 - Legge n. 190/2012 | | |

Definizione dell'alberatura "Amministrazione Trasparente" illustrata ➔ nell'**Allegato 4** del PIAO 2023-2025.

2.3.11. AZIONI E MISURE DI CONTRASTO GENERALI OBBLIGATORIE

| 01 CODICE DI COMPORTAMENTO | | | | | |
|------------------------------|--|--|---|---|---|
| MISURA GENERALE OBBLIGATORIA | MISURA DI DEFINIZIONE E PROMOZIONE DELL'ETICA E DI STANDARD DI COMPORTAMENTO | | | | |
| PROGRAMMAZIONE | <ul style="list-style-type: none"> Codice di Comportamento e Regolamento per i procedimenti disciplinari e la gestione del contenzioso del lavoro | <ul style="list-style-type: none"> Adeguamento degli atti di incarico e dei contratti | <ul style="list-style-type: none"> Formazione a tutto il personale per la corretta conoscenza e applicazione del Codice | <ul style="list-style-type: none"> Verifica e Monitoraggio sull'applicazione del Codice (procedimenti disciplinari) | <ul style="list-style-type: none"> Conflitto di interessi: Obblighi di comunicazione e di astensione |
| AZIONI | <ul style="list-style-type: none"> Nell'annualità 2021, ripensando alla materia disciplinare nella sua visione più ampia, il Codice di Comportamento della Provincia di Ravenna, tenuto conto delle <i>Linee guida ANAC in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche</i>, approvate con delibera n. 177/2020, è stato oggetto di revisione congiunta unitamente al Regolamento per i procedimenti disciplinari e la gestione del contenzioso del lavoro, in conseguenza alle modifiche apportate dalla Legge 19 giugno 2019, n. 56 ad oggetto "<i>Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche e la prevenzione dell'assenteismo</i>", con le seguenti integrazioni/variazioni: <ul style="list-style-type: none"> utilizzo delle tecniche redazionali suggerite da ANAC che privilegia le formulazioni in senso positivo dei doveri cui si è tenuti e la traduzione dei principi generali in regole di condotta concrete; esplicitazione, all'art. 6, comma 3, del divieto di attività extraistituzionali, in connessione con l'attività ispettiva del Servizio Personale di cui alla Legge n. 662/1996; revisione integrale dell'art. 8 "Prevenzione della corruzione e segnalazione di illeciti"; <ul style="list-style-type: none"> positivizzazione all'"Articolo 11 – Comportamento in servizio" dell'impegno di prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. n. 81/2008 ss.mm.ii. nonché della partecipazione e svolgimento dei corsi oggetto di formazione obbligatoria; specificazione, all'art. 12, delle regole di comportamento da seguire per l'uso dei social media e la definizione, in modo più puntuale, dei comportamenti che i dipendenti devono tenere in tema di rapporti con i mezzi di informazione. | <ul style="list-style-type: none"> Aggiornamento modulistica | <ul style="list-style-type: none"> Il materiale in autoformazione obbligatoria per tutto il personale è stato reso disponibile sulla intranet a decorrere da dicembre 2021 e nel corso del 2022 è stato somministrato il TEST di verifica finale con positivo superamento da parte di tutto il personale | <ul style="list-style-type: none"> Nel corso dell'annualità 2022 non sono stati avviati procedimenti disciplinari, procedendosi tuttavia a tre verifiche a titolo stragiudiziale nelle quali non sono state rilevate violazioni di norme contenute nel codice di comportamento | <ul style="list-style-type: none"> Modulistica aggiornata e pubblicata sulla intranet |
| RIFERIMENTI NORMATIVI | <ul style="list-style-type: none"> Art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 D.P.R. n. 62/2013 | | | | |

| 02. ROTAZIONE ORDINARIA DEL PERSONALE | |
|---------------------------------------|--|
| MISURA GENERALE OBBLIGATORIA | MISURA DI ROTAZIONE |
| | <ul style="list-style-type: none"> Pur costituendo una misura obbligatoria, la rotazione del personale si presenta di difficile attuazione nel permanere del mutato assetto organizzativo quale quello attuale della Provincia di Ravenna, in quanto l'esigenza di cambiamento dei ruoli richiede la disponibilità di un numero adeguato di dirigenti e responsabili di Posizioni Organizzative dotati di professionalità e in grado di gestire settori complessi e diversificati, quindi non facilmente sostituibili, nonché con l'esigenza di dare continuità e garantire un efficace svolgimento dei servizi che confligge con l'attuale assetto dell'Ente che non dispone di un organico professionalmente intercambiabile. Si tenga, inoltre, conto che l'Osservatorio sulla finanza locale, ex articolo 154, comma 2, del D. Lgs. 267/2000 (TUEL), con l'atto di orientamento 26 ottobre 2018 si incentra sul tema dei provvedimenti di rotazione e revoca del responsabile del servizio finanziario di cui all'art. 153, comma 4, TUEL e sottolinea, a salvaguardia della funzione medesima, come la delicatezza dei compiti dei responsabili dei servizi finanziari a garanzia della corretta programmazione finanziaria e del conseguimento dei risultati della finanza pubblica, appellandosi al criterio dell'infungibilità della funzione. Quanto sopra porta a ritenere al momento impossibile oltreché inopportuno attuare rotazioni del personale dirigente nel breve periodo, nell'ulteriore considerazione che il numero del personale con qualifica dirigenziale è pari a 4, di cui 2 al 100% (uno a tempo indeterminato ed uno a tempo determinato), e 2 in comando/convenzione in una percentuale compresa tra il 15% e il 30%. |
| RIFERIMENTI NORMATIVI | <ul style="list-style-type: none"> Art. 53, comma 16-ter, D.Lgs. n. 165/2001 |

| 03 ROTAZIONE STRAORDINARIA DEL PERSONALE | | | |
|---|--|--|--|
| MISURA GENERALE OBBLIGATORIA | MISURA DI ROTAZIONE | | |
| PROGRAMMAZIONE | <ul style="list-style-type: none"> Direttive interne per assicurare la rotazione straordinaria del personale con funzioni di responsabilità operante nelle aree a rischio corruzione | <ul style="list-style-type: none"> Individuazione di modalità di attuazione | <ul style="list-style-type: none"> Previsione della sospensione, revoca o assegnazione ad altro ufficio/incarico per avvio di procedimento penale o disciplinare o a rischio corruzione |
| AZIONI | <ul style="list-style-type: none"> La rotazione straordinaria a seguito di segnalazione per comportamenti o fenomeni di corruzione perpetrati da dipendenti della Provincia, è insita nel convenzionamento dell'Ufficio provinciale competente per i Procedimenti Disciplinari nell'Ufficio unico della Romagna per i procedimenti disciplinari, di cui alla Delibera di Consiglio provinciale n. 52/2022 | <ul style="list-style-type: none"> modulistica conforme | <ul style="list-style-type: none"> Provvedimenti cautelari ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. n. 165/2001 e al Regolamento disciplinare dell'Ente |
| RIFERIMENTI NORMATIVI | - Art. 53, comma 16-ter, D.Lgs. n. 165/2001 | | |

| 04 AUTORIZZAZIONE SVOLGIMENTO INCARICHI DI COLLABORAZIONE, STUDIO, RICERCA E CONSULENZA | | | |
|--|--|---|---|
| MISURA GENERALE OBBLIGATORIA | MISURA DI REGOLAMENTAZIONE | | |
| PROGRAMMAZIONE | <ul style="list-style-type: none"> Adozione dell'atto contenente criteri per il conferimento e l'autorizzazione di incarichi | <ul style="list-style-type: none"> Approvazione di atti normativi | <ul style="list-style-type: none"> Modulistica per le dichiarazioni sostitutive da acquisire agli atti |
| AZIONI | <ul style="list-style-type: none"> Regolamento n. 65 "Conferimento di incarichi di collaborazione, di studio, di ricerca e di consulenza" modificato, da ultimo con Delibera G.P. n. 114/2015, con l'introduzione di apposito articolo specificatamente dedicato agli "Incarichi per la difesa legale e notarili", da affidarsi previo esperimento di avviso pubblico | <ul style="list-style-type: none"> Programma annuale degli incarichi allegato al Bilancio di Previsione (legge finanziaria 2008 ss.mm.ii.) | <ul style="list-style-type: none"> Aggiornamento continuo e conforme per l'acquisizione della DICHIARAZIONE relativa a incarichi, cariche e attività professionali di titolari di incarichi di vertice, dirigenti, collaboratori o consulenti (art. 15, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 s.m.i.) e ATTESTAZIONE insussistenza conflitto di interesse (art. 53, comma 14, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) |
| RIFERIMENTI NORMATIVI | <ul style="list-style-type: none"> Art. 53, D.Lgs. n. 165/2001 Art. 1, comma 58 bis, Legge n. 662/1996 | | |

| 05. VERIFICA INCONFERIBILITÀ-INCOMPATIBILITÀ INCARICHI DIRIGENZIALI E AMMINISTRATIVI DI VERTICE | | | | |
|--|---|--|---|---|
| - a valere anche per le nomine di rappresentanti della Provincia in seno agli organi di società e/o enti partecipati ovvero qualora si verifichino modificazioni soggettive o oggettive - | | | | |
| MISURA GENERALE OBBLIGATORIA | MISURA DI REGOLAMENTAZIONE | | | |
| PROGRAMMAZIONE | <ul style="list-style-type: none"> Adozione di atti normativi con Predisposizione di apposita modulistica | <ul style="list-style-type: none"> Obbligo di dichiarazione del personale dipendente o ex art. 110 TUEL con qualifica dirigenziale nonché degli organi amministrativi di vertice all'atto del conferimento dell'incarico circa l'insussistenza delle cause di INCONFERIBILITÀ | <ul style="list-style-type: none"> Obbligo di dichiarazione annuale del personale dipendente o ex art. 110 TUEL con qualifica dirigenziale nonché degli organi amministrativi di vertice nel corso dell'incarico circa l'insussistenza di cause di INCOMPATIBILITÀ | <ul style="list-style-type: none"> Controlli sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive presentate (artt. 46, 47 e 71 del D.P.R. n. 445/2000 e Linee guida per lo svolgimento dei controlli sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto di notorietà, approvate con Determinazione n. 661/2021) |
| AZIONI | <ul style="list-style-type: none"> Determinazione n. 508/2015 recante <i>MODELLI DI DICHIARAZIONE DA RENDERSI AI SENSI E PER GLI EFFETTI DEL D. LGS. 14 MARZO 2013, N. 39 IN MATERIA DI INCOMPATIBILITÀ ED INCONFERIBILITÀ</i>, adottati con DT N. 3515/2013. Aggiornamento. | <ul style="list-style-type: none"> Le dichiarazioni, come rese e raccolte, soggette a revisione in caso di modificazioni, sono acquisite agli atti e pubblicate sulla sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale | <ul style="list-style-type: none"> Le dichiarazioni, rese e raccolte annualmente, soggette a revisione in caso di modificazioni, sono acquisite agli atti e pubblicate sulla sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale | <ul style="list-style-type: none"> Svolte secondo competenza con cadenza annuale nella misura del 3% N. atti verificati / N. dichiarazioni presentate |
| RIFERIMENTI NORMATIVI | - D.Lgs. 39/2013 | | | |

| 06. CONFERIMENTO INCARICHI AI DIPENDENTI | | | |
|---|---|--|--|
| MISURA GENERALE OBBLIGATORIA | MISURA DI REGOLAMENTAZIONE | | |
| PROGRAMMAZIONE | • Adozione di atti interni di indirizzo | • Direttive per l'acquisizione di dichiarazioni sostitutive ai fini del rilascio dell'autorizzazione | • Pubblicità, Controllo e Monitoraggio |
| AZIONI | • Con Delibera di Giunta Provinciale n. 266/2014 è stato approvato il <i>Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi</i> della Provincia di Ravenna contenente, al suo interno anche il regime e la procedura degli incarichi conferiti o autorizzati ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001 | • Modulistica conforme corredate dalla documentazione prevista, anche al fine di consentire la necessaria istruttoria e di valutare, la sussistenza di eventuali situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse | • A decorrere dall'anno 2018, gli incarichi conferiti o autorizzati, con l'indicazione della durata e del compenso spettante per ogni incarico, sono comunicati e registrati nella banca dati PERLA PA/Anagrafe delle Prestazioni a cura del Servizio Personale ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 18 del D.Lgs. n. 33/2013. |
| RIFERIMENTI NORMATIVI | - Art. 53, D.Lgs. n. 165/2001 | | |

| 07. DIVIETO DI ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DAL SERVIZIO | | | |
|--|---|--|--|
| MISURA GENERALE OBBLIGATORIA | MISURA DI REGOLAMENTAZIONE | | |
| PROGRAMMAZIONE | • Adozione di atti interni di indirizzo | • Procedura e modulistica | |
| AZIONI | • Al fine di ribaltare l'onere della prova, l'Amministrazione ha predisposto una procedura atta a fare in modo che, nel caso di violazione della clausola di pantouflage o incompatibilità successiva, sia l'ex dipendente a risponderne. | • Acquisizione di dichiarazione sostitutiva, da sottoscrivere da ogni dipendente contestualmente alla consegna delle proprie dimissioni o quiescenza e da allegarsi, in forma riservata, agli atti di collocamento a riposo e presa d'atto di dimissioni, di avvenuta conoscenza e presa d'atto del contenuto e delle prescrizioni di cui all'art. 53, comma 16-ter del d.lgs. 165/2001. | |
| RIFERIMENTI NORMATIVI | - Art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001 | | |

| 08. AUTOMATIZZAZIONE DEI PROCESSI | | | |
|--|---|--|---|
| MISURA GENERALE OBBLIGATORIA | MISURA DI SEMPLIFICAZIONE DI PROCESSI / PROCEDIMENTI | | |
| PROGRAMMAZIONE | • Dematerializzazione atti | • Digitalizzazione atti | • Metadati e amministrazione trasparente |
| AZIONI | <p>• La dematerializzazione degli atti deliberativi è, ad oggi, completa a decorrere dall'anno 2000.</p> <p>• Nell'annualità 2021, si è proceduto, attraverso il software OCR, anche alla dematerializzazione degli indici dei Registri degli atti degli organi collegiali:</p> <p>-Delibere C.P. annualità 1996-1997-1998-1999-2000-2001;</p> <p>-Delibere G.P. annualità 2000 – 2001 – 2002 - 2003;</p> <p>ad oggi in forma cartacea, al fine di un più celere reperimento degli atti per oggetto, nel caso in cui non si sia a conoscenza del numero della deliberazione. Tale metodologia inoltre consente di effettuare la ricerca pur non in presenza ma in smart working accelerando così le risposte ai soggetti istanti.</p> | <p>• A decorrere dall'anno 2006 la Provincia di Ravenna ha avviato un'ampia strategia di informatizzazione dell'attività amministrativa, digitalizzando nel 2012 le determine dirigenziali e nel 2016 le delibere degli organi collegiali.</p> <p>• Nel 2022, al fine di consentire agli Amministratori (Consiglieri e Sindaci) un accesso informatizzato alle proposte deliberative nonché consentire all'Ente la condivisione on line di invii / informazioni / convocazioni, si è istituito ed implementato l'utilizzo dell'applicazione web "visualizzatore atti" già inclusa contrattualmente nell'applicativo (SFERA) in uso per la gestione degli atti, con ampliamento dei contenuti e delle informazioni accessibili, partendo dalla possibilità di consultazione immediata e diretta, da parte dei medesimi e previa attivazione delle relative credenziali, delle proposte di deliberazione e i relativi allegati, iscritti all'Ordine del Giorno.</p> <p>• Nel 2023, si prevede di realizzare nella piattaforma dedicata, un'area riservata direttamente accessibile dove inserire e rendere disponibile agli Amministratori atti, comunicazioni, avvisi e informazioni oltre che modulistica scaricabile, ai fini dell'espletamento e degli adempimenti inerenti il mandato elettorale, attraverso avvisi personalizzati con relativi link ipertestuali di collegamento (cd. <i>alert</i>).</p> | <p>• Per adempiere agli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni è attiva a decorrere dal 01/06/2014 un'applicazione integrativa nel programma informatico di gestione delle Delibere e Determine Digitali, cosiddetta CASA DI VETRO, che consente, in tutte le fasi di redazione degli atti, la compilazione degli opportuni metadati e contestuale pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale delle seguenti sottosezioni:</p> <p>-Consulenti e collaboratori (incarichi)</p> <p>-Bandi di gara e contratti</p> <p>-Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici</p> <p>-Provvedimenti</p> <p>-Convenzioni e accordi.</p> <p>A decorrere dal 22/06/2017 è attiva anche la gestione automatizzata del Registro degli Accessi, mediante il medesimo applicativo SFERA di cui sopra, aggiornato tempestivamente da ciascun Settore/Servizio secondo competenza.</p> |

| | |
|-----------------------|--|
| RIFERIMENTI NORMATIVI | <ul style="list-style-type: none"> - Legge n. 190/2012 - D.Lgs. n. 82/2005 |
|-----------------------|--|

09. TUTELA DEL WHISTLEBLOWING

| MISURA GENERALE OBBLIGATORIA | MISURA DI SEGNALAZIONE E PROTEZIONE | | |
|------------------------------|---|---|---|
| PROGRAMMAZIONE | <ul style="list-style-type: none"> • Adozione di un sistema informatico differenziato e riservato di ricezione delle segnalazioni | <ul style="list-style-type: none"> • Misure organizzative cautelative e di un sistema di garanzie atte ad evitare effetto negativo sulle condizioni di lavoro del segnalante | <ul style="list-style-type: none"> • Procedure operative per la comunicazione a ANAC di eventuali misure discriminatorie a carico del whistleblowing |
| AZIONI | <ul style="list-style-type: none"> • Ai sensi delle "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)", approvate con deliberazione ANAC n. 469/2021, l'Amministrazione ha provveduto ad automatizzare il processo di gestione delle segnalazioni di illeciti o irregolarità dotandosi di un apposito applicativo informatico in grado di garantire la tutela della riservatezza e dell'anonimato del segnalante, individuando, a tale scopo, il progetto "WhistleblowingPA" promosso da "Transparency International Italia" e il "Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali" che offre alle pubbliche amministrazioni una piattaforma informatica gratuita, formalizzando l'adesione al progetto con Atto del Presidente n. 168/2021 e nominando <i>Whistleblowing Solutions I.S. S.r.l.</i> a responsabile esterno del trattamento dei dati personali trattati. • A completamento e perfezionamento del progetto nonché per il raggiungimento dell'obiettivo di miglioramento nell'anno 2022, è stato attivato il collegamento alla piattaforma dalla pagina dedicata <i>Prevenzione della Corruzione</i> sul sito internet istituzionale dell'Amministrazione Trasparente e testato il sistema con riscontro positivo. • È attivo il monitoraggio delle segnalazioni pervenute. | | <ul style="list-style-type: none"> • conseguenti all'attivazione della piattaforma informatica, è in programmazione per l'annualità 2023 |
| RIFERIMENTI NORMATIVI | <ul style="list-style-type: none"> - Art. 54-bis, D.Lgs. n. 165/2001 | | |

10. FORMAZIONE DEL PERSONALE

| MISURA GENERALE OBBLIGATORIA | MISURA DI FORMAZIONE | | | |
|------------------------------|--|---|--|--|
| PROGRAMMAZIONE | <ul style="list-style-type: none"> • Definizione di procedure per formare i dipendenti | <ul style="list-style-type: none"> • Formazione obbligatoria | <ul style="list-style-type: none"> • Realizzazione di percorsi formativi differenziati | <ul style="list-style-type: none"> • Organizzazione di focus group sui temi della trasparenza e della prevenzione della corruzione |
| AZIONI | <ul style="list-style-type: none"> • Il Piano di Formazione relativo all'anno 2022 è stato approvato con Atto del Presidente n. 104 del 5/10/2022 • La relativa rendicontazione confluirà nella sezione Formazione del PIAO 2023-2025, ad oggi in corso di definizione | <ul style="list-style-type: none"> • Test in house svolto sulla Intranet di verifica finale della formazione/autoformazione erogata in tema di doveri comportamentali e relative tipologie sanzionatorie in caso di infrazione, obbligatorio per tutto il personale dipendente | <ul style="list-style-type: none"> • Forme di "tutoraggio" per l'avvio al lavoro in occasione dell'inserimento / trasferimento in nuovi Settori/Servizi | <ul style="list-style-type: none"> • Evento ANAC "SULL'ONDA DELLA SEMPLIFICAZIONE E DELLA TRASPARENZA" • Webinar Anac "WHISTLEBLOWING, A CHE PUNTO SIAMO?" • Presentazione ANAC del nuovo portale "COME MISURARE LA CORRUZIONE" <p>erogati al personale con qualifica Dirigente/P.O</p> |
| RIFERIMENTI NORMATIVI | <ul style="list-style-type: none"> - Art. 1, comma 5 lett.b), Legge n. 190/2012 | | | |

| 11. RISPETTO DEI TERMINI PROCEDIMENTALI | | | | |
|---|---|--|---|--|
| MISURA GENERALE OBBLIGATORIA | MISURA DI CONTROLLO | | | |
| PROGRAMMAZIONE | <ul style="list-style-type: none"> Approvazione annuale delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi | <ul style="list-style-type: none"> Procedura e modulistica | <ul style="list-style-type: none"> Pubblicazione sul sito istituzionale | <ul style="list-style-type: none"> Monitoraggio periodico del rispetto dei termini previsti da norme di legge o regolamento per la conclusione dei procedimenti |
| AZIONI | <ul style="list-style-type: none"> Con Atto del Presidente della Provincia n. 78/2022 sono stati revisionati e aggiornati i dati e le informazioni relativi alle "Tipologie di procedimenti amministrativi di competenza della Provincia di Ravenna" | <ul style="list-style-type: none"> Inserimento in ogni atto dell'attestazione recante il rispetto o meno dei termini di legge | <ul style="list-style-type: none"> Non più oggetto di pubblicazione obbligatoria per effetto della soppressione ad opera del D.Lgs. n. 97/2016 della lettera contenuta all'art. 35 del D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, il monitoraggio viene oggi pubblicato ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1, comma 28, L. n. 190/2012 | <ul style="list-style-type: none"> Verificato attraverso l'Unità Operativa controlli all'interno dei periodici controlli istituzionali di legge |
| RIFERIMENTI NORMATIVI | - Art. 1, comma 9 lett. d) e comma 28, Legge n. 190/2012 | | | |

| 12. CONTROLLI INTERNI SUCCESSIVI DI REGOLARITÀ AMMINISTRATIVA E CONTABILE | | | | | |
|---|--|--|---|--|--|
| MISURA GENERALE OBBLIGATORIA | MISURA DI CONTROLLO | | | | |
| AZIONI | <ul style="list-style-type: none"> Adozione Regolamento Sistema Integrato dei Controlli Interni | <ul style="list-style-type: none"> Nomina Responsabile Controllo e di Unità Operativa Controlli in staff | <ul style="list-style-type: none"> Approvazione / Aggiornamento di Linee Guida e Check-List | <ul style="list-style-type: none"> Verifiche semestrali a campione nella misura del 5% | <ul style="list-style-type: none"> Invio risultanze dei controlli |
| PROGRAMMAZIONE | <ul style="list-style-type: none"> Approvato con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 3 del 22 gennaio 2013 | <ul style="list-style-type: none"> L'Unità di Controllo è nominata in modifica con provvedimento n. 623/2021 dal Segretario Generale, già responsabile del controllo giusto Provvedimento del Presidente della Provincia n. 84/2016 | <ul style="list-style-type: none"> Approvate nel loro aggiornamento con determinazione del Segretario Generale n. 622/2019 | <ul style="list-style-type: none"> L'attività di controllo su 77 atti, svolta d'intesa con i Dirigenti/Responsabili di Settori/Servizi, ha evidenziato, una migliorata qualità contenutistico/redazionale dei medesimi, a conferma di un trend progressivamente positivo nel corso degli anni, non rilevandosi irregolarità per l'annualità 2022. | <ul style="list-style-type: none"> Trasmesse con Nota P.G. 6370/2022 al Consiglio Provinciale, al Nucleo di valutazione e ai Revisori dei Conti |
| RIFERIMENTI NORMATIVI | - Art. 147-bis, D.Lgs. n. 267/2000 (T.U.E.L.) | | | | |

| 13. ATTIVITÀ ISPETTIVE O INDAGINI SPECIFICHE | | | | |
|--|--|--|--|--|
| MISURA GENERALE OBBLIGATORIA | MISURA DI CONTROLLO | | | |
| PROGRAMMAZIONE | <ul style="list-style-type: none"> Regolamento Sistema Integrato dei Controlli Interni | <ul style="list-style-type: none"> Nomina Responsabile Controllo e di Unità Operativa Controlli in staff a valere anche per le attività ispettive | <ul style="list-style-type: none"> Approvazione e Adozione di Linee Guida e Check-List | <ul style="list-style-type: none"> Programmazione annuale degli atti sottoposti a campione e/o esaminati su segnalazione dell'U.O. Controlli |
| AZIONI | <ul style="list-style-type: none"> Approvato con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 3 del 22 gennaio 2013 | <ul style="list-style-type: none"> Le attività ispettive sono svolte dalla medesima U.O. Controlli Interni, in staff al Segretario generale, come nominata dal medesimo con Provvedimento n. 623/2021 | <ul style="list-style-type: none"> Ai sensi dell'art. 6 "Ispezioni o indagini specifiche" del citato Regolamento: "Nell'ambito del controllo di regolarità amministrativa è previsto con cadenza annuale ovvero qualora il Responsabile lo ritenga opportuno e necessario, il controllo specifico su atti e procedure relativi alle attività più delicate dell'Ente, con particolare riferimento a quelle degli appalti pubblici, delle selezioni concorsuali e della pianificazione territoriale, anche in base a circostanze e/o indizi che lo rendano necessario nonché a seguito di eventuali segnalazioni e/o rilevazioni che ne giustificano l'effettuazione. | <ul style="list-style-type: none"> Premesse le "Linee Guida" e l'annesso "Questionario" per la RELAZIONE SUL BILANCIO DI PREVISIONE 2022-2024, approvati con Delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 2/SEZAUT/2022/INPR, come già per l'annualità 2022, anche per il 2023 sono sottoposti a |

| | | | | |
|------------------------------|---|--|---|--|
| | | | <i>Di tali speciali accertamenti è data contezza in verbali ad hoc allegati alle risultanze del controllo di cui sopra.";</i> | controllo ispettivo gli appalti pubblici gestiti con i fondi collegati all'attuazione degli interventi a valere sul PNRR, nella percentuale stabilita pari al 10 % delle procedure campionate sottoposte a controllo, al fine di poter estrarre almeno un'unità. |
| RIFERIMENTI NORMATIVI | - Art. 147-bis, D.Lgs. n. 267/2000 (T.U.E.L.) | | | |

14. ADESIONE A PROTOCOLLI DI LEGALITÀ

| MISURA GENERALE OBBLIGATORIA | MISURA DI REGOLAMENTAZIONE | | |
|------------------------------|--|--|---|
| PROGRAMMAZIONE | <ul style="list-style-type: none"> • Rete per l'integrità e la Trasparenza dell'Emilia-Romagna | <ul style="list-style-type: none"> • Patti di integrità e protocolli di legalità in relazione alla specifica tematica dei contratti pubblici | <ul style="list-style-type: none"> • Monitoraggio e verifica sul rispetto della misura |
| AZIONI | <ul style="list-style-type: none"> • Nel corso dell'anno 2018, questa Amministrazione, preso atto che la L.R. Emilia-Romagna n. 18/2016 "Testo unico per la promozione della legalità e per la valorizzazione della cittadinanza e dell'economia responsabile" prevede, come misura volta alla prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità, la costituzione di una "Rete per l'integrità e la trasparenza" proposto dalla Regione Emilia-Romagna a tutte le Amministrazioni pubbliche aventi sede nel territorio regionale, quale sede di confronto volontaria cui possono partecipare i RPCT, al fine di condividere esperienze messe in campo con i piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza, organizzare attività comuni di formazione, confrontare e condividere valutazioni e proposte tra istituzioni, associazioni e cittadini, con Atto del Presidente n. 80 del 22/06/2018, ha aderito alla RIT nella considerazione della sua forma istituzionale innovativa ed unica nel panorama nazionale, in quanto offre l'opportunità di valorizzare la funzione del RPCT, soggetto centrale nell'ambito della normativa anticorruzione, dotandolo di un supporto conoscitivo ed operativo ed aiutando a superare alcune criticità messe in evidenza da ANAC (Determinazione n. 12/2015), quali l'"isolamento" del RPCT, l'atteggiamento di mero adempimento nella predisposizione del Piano, le difficoltà organizzative legate anche alla scarsità di risorse finanziarie. L'adesione e contributo bidirezionale alla RETE, attualmente operante anche attraverso specifici Tavoli di Coordinamento a tema, è tuttora attiva ed in corso. | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Protocollo d'intesa per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nel settore degli appalti e concessioni di lavori pubblici</i>, promosso ed elaborato dalla Prefettura - Ufficio territoriale del Governo di Ravenna attraverso la Conferenza permanente provinciale, sezioni territorio, ambiente, infrastrutture e sviluppo economico e attività produttive ex art.4, D.P.R. 17 maggio 2001, n. 287 ora modificato dal D.P.R. 3 aprile 2006, n.180, approvato con Deliberazione n. 19/2012 del Consiglio Provinciale. • PROTOCOLLO D'INTESA TRA PROVINCIA DI RAVENNA, COMUNE DI RAVENNA, COMUNE DI CERVIA, COMUNE DI RUSSI, UNIONE DEI COMUNI DELLA ROMAGNA FAENTINA, UNIONE DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA, CGIL, CISL, UIL, CAMERA DI COMMERCIO DI RAVENNA, AGCI EMILIA-ROMAGNA, CIA, CNA, FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI, CONFAGRICOLTURA, CONFARTIGIANATO, CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA, CONFCOOPERATIVE RAVENNA-RIMINI, CONFESERCENTI RAVENNA, CONFIMI ROMAGNA, CONFINDUZTRIA ROMAGNA, LEGACOOOP ROMAGNA, COPAGRI E.R. PER LA QUALITÀ E LA TRASPARENZA DEGLI APPALTI PUBBLICI, sottoscritto in data 15/06/2020 e repertoriato al numero 5093 P.G. 15564 del 22/06/2020 • PROTOCOLLO D'INTESA TRA ANCI, UPI ER E CGIL-CISL-UIL ER IN MATERIA DI LEGALITÀ APPALTI E CONCESSIONI, sottoscritto in data 21/01/2021 e repertoriato al numero 5127 P.G. 3005 del 03/02/2021 • PROTOCOLLO D'INTESA PER IL MONITORAGGIO E IL CONTROLLO DELLE MISURE DI SOSTEGNO ECONOMICO, DI FINANZIAMENTO E DI INVESTIMENTO PREVISTE NEL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) sottoscritto in data 12/10/2022 tra la Guardia di Finanza, la Provincia di Ravenna e i Comuni del territorio • PROTOCOLLO D'INTESA GUARDIA DI FINANZA A TUTELA DELL'ECONOMIA LEGALE E DEI DISTRETTI INDUSTRIALI, in progetto e da sottoscrivere nell'annualità 2023 | <ul style="list-style-type: none"> • Citazione e richiamo del Protocollo, secondo competenza e pertinenza, nel Bando oggetto di gara |
| RIFERIMENTI NORMATIVI | <ul style="list-style-type: none"> - Art. 1, comma 17, Legge n. 190/2012 - L.R. Emilia-Romagna n. 18/2016 | | |

| 15. TUTELA DELLA PRIVACY | | | | | | |
|------------------------------|--|---|--|--|---|--|
| MISURA GENERALE OBBLIGATORIA | MISURA DI REGOLAMENTAZIONE | | | | | |
| PROGRAMMAZIONE | <ul style="list-style-type: none"> Supporto al Responsabile della Protezione dei Dati | <ul style="list-style-type: none"> Modello organizzativo dell'Ente per la gestione degli adempimenti relativi alla normativa in materia di protezione dei dati personali | <ul style="list-style-type: none"> Privacy Policy | <ul style="list-style-type: none"> Notifica al Garante della Privacy in caso di violazione dei dati (Data Breach) | <ul style="list-style-type: none"> Aggiornamento periodico del Registro dei trattamenti | <ul style="list-style-type: none"> Verifica da parte del cittadino del trattamento proprio dato |
| AZIONI | <ul style="list-style-type: none"> Verifica continua dei pareri emanati dal Garante in materia qualora di interesse per gli enti locali | <ul style="list-style-type: none"> Modulistica sottoscritta all'atto di assunzione in cui si dà atto dell'avvenuta notifica, secondo competenza, del Provvedimento Dirigenziale di nomina ad AUTORIZZATI AL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI | <ul style="list-style-type: none"> Previa verifica della previsione normativa della necessità del trattamento di dati personali da parte di soggetti pubblici ai fini della pubblicazione di qualsiasi informazione, dato o documento contenente dati personali | <ul style="list-style-type: none"> Operatività continua della procedura | <ul style="list-style-type: none"> Pubblicazione nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5, Reg. (CE) n. 2016/679/UE | <ul style="list-style-type: none"> Sezione web dedicata con modalità e procedura |
| RIFERIMENTI NORMATIVI | <ul style="list-style-type: none"> Regolamento UE/2016/679 D.Lgs. n. 196/2003 integrato e modificato dal D.Lgs. n. 101/2018 | | | | | |

| 16. PREVENZIONE DEL RICICLAGGIO | | | | |
|---------------------------------|--|--|--|--|
| MISURA GENERALE OBBLIGATORIA | MISURA DI REGOLAMENTAZIONE | | | |
| PROGRAMMAZIONE | <ul style="list-style-type: none"> L'adozione di procedure interne per l'individuazione e la valutazione sistematica delle attività a rischio e delle operazioni sospette nonché definizione, predisposizione ed implementazione di idonee misure di sicurezza consentono di ridurre al minimo i rischi di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo al fine di prevenire, contrastare e reprimere l'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose che minacciano la pace e la sicurezza internazionale. | | <ul style="list-style-type: none"> Nomina del gestore delegato a valutare e trasmettere le segnalazioni alla UIF (Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia) | <ul style="list-style-type: none"> Formazione personale responsabile/settori nevralgici |
| AZIONI | <ul style="list-style-type: none"> Individuazione / Revisione degli indicatori di anomalia | <ul style="list-style-type: none"> modulistica in uso su dati e informazioni da inserire nelle segnalazioni di informazioni | <ul style="list-style-type: none"> Atto del Presidente della Provincia n. 89/2020 recante l'individuazione del Segretario generale nella sua qualità di RPCT | <ul style="list-style-type: none"> Informazione continua per aggiornamenti normativi |
| RIFERIMENTI NORMATIVI | <ul style="list-style-type: none"> Decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231 Direttiva Antiriciclaggio UE/2015/849 Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 90 | | | |

2.3.12. ULTERIORI INFORMAZIONI

2.3.12.1. SANZIONI

Nel corso dell'anno 2022, non sono stati avviati procedimenti sanzionatori a carico della Provincia di Ravenna ai sensi e per gli effetti di cui alla Legge n. 190/2012 e ss.mm.ii. o normativa attuativa della medesima.

2.3.12.2. ELEBORAZIONE E PUBBLICAZIONE

In una logica di trasparenza, la sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2023-2025:

- viene posta in consultazione pubblica, per dieci giorni, aperta a tutti gli stakeholders al fine di acquisire eventuali proposte ed osservazioni sul documento;
- viene pubblicata sul sito istituzionale della Provincia, nella Sezione "Amministrazione Trasparente/Altri Contenuti/Prevenzione della Corruzione", ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i., mantenendo, contestualmente, sul sito tutti i P.T.P.C.T. adottati al fine di consentire il monitoraggio dell'ANAC.

2.3.12.3. VALIDITÀ ED EFFICACIA

La presente sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2023-2025 costituisce un'elaborazione della materia, soggetta ad una sua naturale evoluzione, con cui la Provincia di Ravenna definisce la propria strategia di prevenzione, fornendo la valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indicando gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio medesimo.

Il presente documento costituisce espressione della volontà dell'Amministrazione di perseguire la legalità dell'azione amministrativa, attraverso l'adozione delle misure idonee a contrastare il rischio di comportamenti illeciti o di eventuali forme di abuso nell'esercizio della funzione amministrativa, anche attraverso la garanzia di trasparenza.

2.3.12.4. RECEPIMENTO DINAMICO

Le norme della sottosezione “rischi corruttivi e trasparenza” recepiscono dinamicamente le modifiche normative, in generale, e quelle di cui alla Legge 6 novembre 2012, n. 190, al D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, nonché gli atti dell'Autorità Nazionale AntiCorruzione a carattere vincolante e/o di regolazione flessibile, in particolare.

3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 SOTTOSEZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'assetto organizzativo della Provincia di Ravenna e la relativa disciplina sono contenuti nel "Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi", approvato con Deliberazione di Giunta Provinciale n. 266 del 26/11/2014 e modificato con Atto del Presidente n. 70 del 19 aprile 2019.

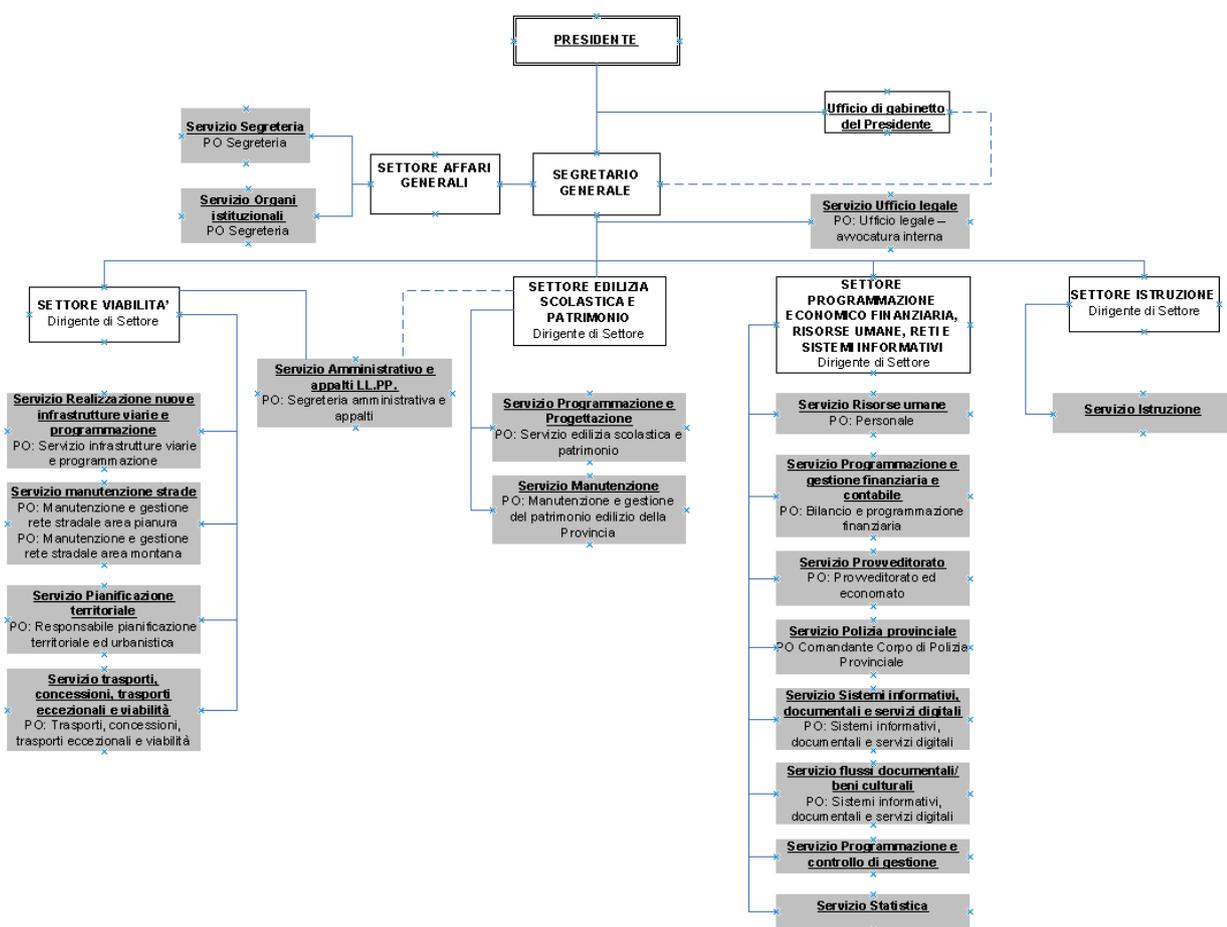
Secondo quanto disposto dal sopra citato Regolamento, la struttura organizzativa della Provincia si articola in Settori e Servizi.

I Settori rappresentano le unità operative di massimo livello della Provincia, deputate alla programmazione, realizzazione e controllo di attività, servizi, funzioni e progetti omogenei. Alla direzione di ogni Settore è preposto un dirigente, la cui individuazione è di competenza del Presidente.

Ciascun Settore è articolato in Servizi. I Servizi rappresentano aggregati di funzioni orientate ad ampi ambiti di intervento, cui vengono assegnate la cura di specifici obiettivi e/o attività, con conseguente responsabilizzazione in ordine al raggiungimento dei risultati. La responsabilità dei Servizi può essere attribuita a un titolare di Posizione Organizzativa, oppure a un dipendente inquadrato in categoria D. Nell'atto di macro organizzazione della Provincia, Servizi autonomi possono essere posti al di fuori dei Settori e collocati in staff al Segretario Generale.

L'attuale struttura organizzativa dell'Ente è quella definita con Atto del Presidente n.26 del 10/03/2022.

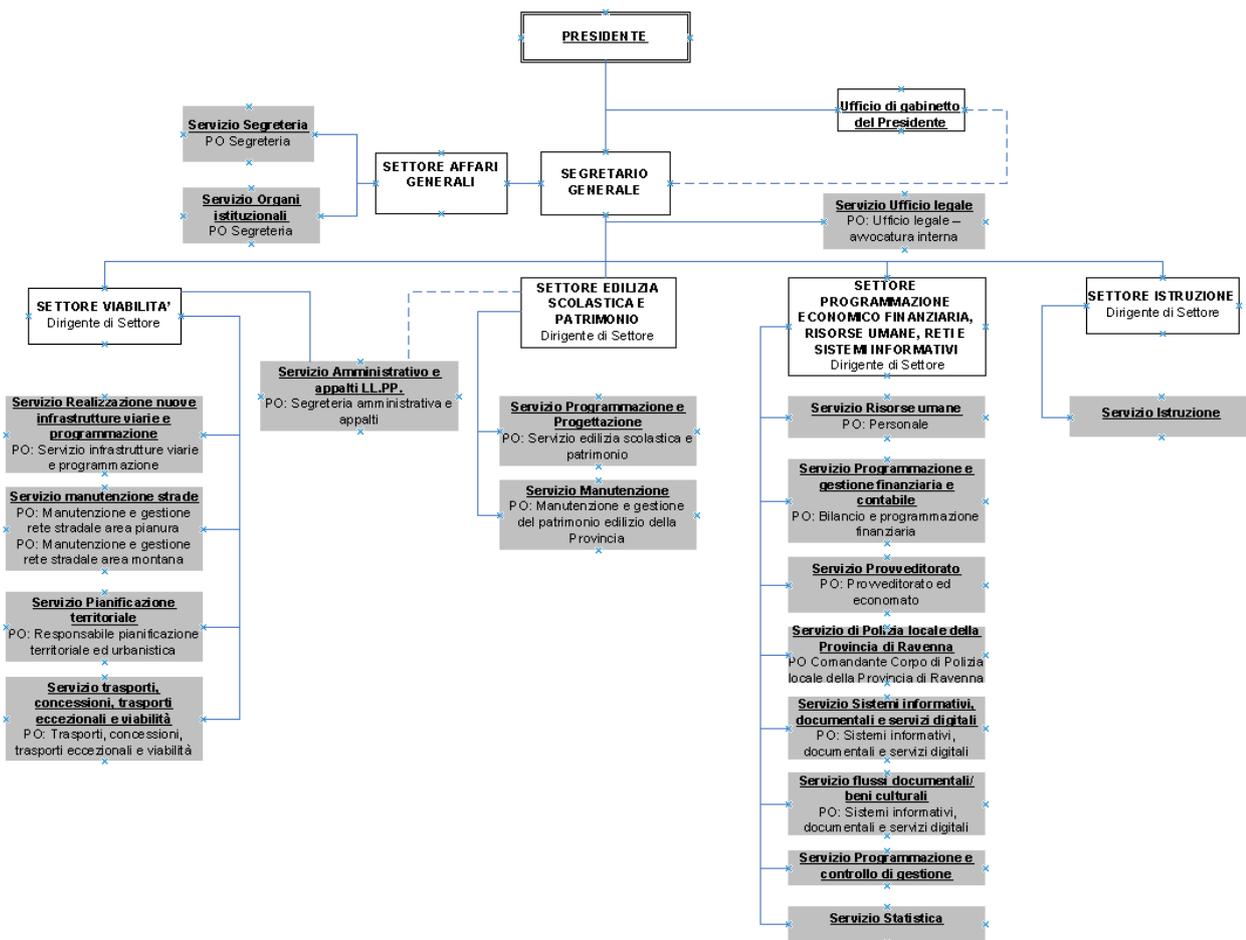
L'attuale Organigramma dell'Ente è definito secondo lo schema che segue:



Con Delibera del Consiglio Provinciale n.44 del 26/10/2022 "Approvazione del regolamento del Corpo di polizia locale della Provincia di Ravenna" si è proceduta alla ridenominazione del Corpo di Polizia Provinciale in Corpo di polizia locale della Provincia di Ravenna.

Ne discende la necessità di prendere atto del mutamento avvenuto e di procedere dunque alla ridenominazione del "Servizio polizia provinciale" in "Servizio polizia locale della Provincia di Ravenna".

A seguito di tale modifica, l' Organigramma dell'Ente viene ridefinito secondo il seguente schema:



Di seguito si evidenzia la complessiva consistenza di personale al 31 dicembre 2022, comprensiva dei dipendenti attualmente in aspettativa:

| PERSONALE AL 31/12/2022 | |
|-------------------------|-----------------------|
| CATEGORIA | N.UNITA' DI PERSONALE |
| B1 | 25 |
| B3 | 19 |
| C | 50 |
| D | 60 |
| FUNZIONARI | 19 |
| DIRIGENTI | 1 |
| SEGRETARIO | 1 |
| ART.90 | 1 |
| DIRIGENTI ART.110 | 1 |
| TOTALE | 177 |

Di seguito si evidenzia la suddivisione del personale per settore di appartenenza:

| SETTORE | N.UNITA' DI PERSONALE |
|---|-----------------------|
| SETTORE PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA, RISORSE UMANE, RETI E SISTEMI INFORMATIVI | 75 |
| SETTORE VIABILITA' | 61 |
| SETTORE EDILIZIA SCOLASTICA E PATRIMONIO | 19 |
| SETTORE AA.GG. | 21 |
| SETTORE ISTRUZIONE | 1 |
| TOTALE | 177 |

3.2 SOTTOSEZIONE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.2.1. PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI ED EVOLUZIONE DELL'ISTITUTO

Il lavoro agile è stato introdotto nel nostro sistema legislativo con la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante *“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”*.

In particolare, il capo II della legge citata (artt. 18 - 24) descrive le principali caratteristiche di tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e ne sancisce l'applicabilità anche nel settore del pubblico impiego, in quanto compatibile, *“[...] fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti”* (v. art. 18, comma 3 l. n. 81/2017).

Sul punto, è importante sottolineare che la misura venne introdotta in via sperimentale e con una ridotta platea di possibili destinatari (almeno il 10% dei dipendenti che ne avessero fatto richiesta), come espressamente stabilito dall'art. 14 della legge n. 124 del 7 agosto 2015, nella sua formulazione originaria. L'istituto inoltre non ha trovato autonoma collocazione all'interno dei diversi CCNL del pubblico impiego fino all'approvazione dei contratti collettivi relativi al triennio 2019-2021, con la conseguenza che - mancando una disciplina cogente e di dettaglio - l'istituto è inizialmente rimasto inapplicato in molte realtà, compresa la Provincia di Ravenna.

La situazione appena descritta è cambiata radicalmente con lo scoppio della pandemia da COVID-19.

Infatti, a partire da marzo 2020, il legislatore ha dato grande impulso all'utilizzo dello *smart working*, al fine di contenere gli spostamenti ed i contatti tra i lavoratori e dunque con lo scopo prevalente di limitare la diffusione del virus Sars-Cov-2.

In particolare, nella fase più drammatica dell'epidemia, il lavoro agile è divenuto la *“modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni”* per espressa disposizione legislativa contenuta nell'art. 87 del *cd. decreto Cura Italia*, nella sua formulazione originaria (d.l. 17 marzo 2020, n. 18, conv. con modifiche in l. 24 aprile 2020, n. 27, più volte modificato durante la pandemia).

Di conseguenza, nel corso dell'anno 2020 e nei primi mesi del 2021 anche la Provincia di Ravenna ha ampiamente fatto ricorso a tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, pur modulandone l'erogazione sulla base delle disposizioni legislative e delle indicazioni ministeriali tempo per tempo vigenti.

La situazione è mutata dopo la pubblicazione del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 8 ottobre 2021, tramite il quale è stato disposto - in esecuzione del D.P.C.M. del 23 settembre 2021 - il superamento dell'utilizzo del lavoro agile emergenziale, stabilendo che, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa tornasse ad essere quella svolta in presenza e dettando le regole per il rientro in sede dei lavoratori della pubblica amministrazione.

Successivamente, in applicazione dell'art.1, comma 6 del decreto ministeriale appena citato, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha emanato le linee guida in materia di lavoro agile, pubblicate sul sito istituzionale il 30 novembre 2021, recepite in parte nel D.M.P.A. n. 132 del 30/06/2022 ed in parte nel CCNL Funzioni Locali 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022, che al Titolo VI, Capo I (artt. 63 – 67) disciplina compiutamente la materia del *cd. smart working* ordinario, per la prima volta a livello di contrattazione nazionale.

Il progressivo abbandono del ricorso allo *smart working* emergenziale è stato affiancato da alcune novelle legislative in materia di lavoro agile ordinario, che hanno delineato gli attuali confini della materia.

In particolare, l'art. 14, comma 1 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, più volte modificato in corso di pandemia, ad oggi stabilisce che *“il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano”*. Non è dunque possibile - per le singole Amministrazioni che intendano continuare ad utilizzare questo strumento in via ordinaria - scendere al di sotto della percentuale minima fissata dal legislatore.

Per completezza, si aggiunge che l'articolo appena citato aveva istituito altresì il POLA (Piano organizzativo del lavoro agile), che però è stato recentemente soppresso ed assorbito all'interno del *cd. PIAO*, ovvero Piano Integrato di attività e organizzazione.

In particolare, il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022, nel definire il contenuto del *cd. PIAO*, all'articolo 4, comma 1, lett. b) ha previsto che all'interno della sezione *“Organizzazione e Capitale umano”* sia presente la sottosezione *“Organizzazione del lavoro agile”*, all'interno della quale *“[...] sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:*

- 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- 2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- 3) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- 4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- 5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta”.

Si segnala infine che l'art. 4 del d.lgs. n. 105 del 30 giugno 2022, entrato in vigore il 13 agosto 2022, ha modificato l'art. 3-bis della Legge n. 81/2017, riconoscendo priorità, nell'accesso al lavoro agile, alle seguenti categorie:

- lavoratori con disabilità grave accertata o che siano caregivers di disabile grave ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205;
- lavoratrici e lavoratori con figli fino a dodici anni di età (in luogo dei tre anni prima previsti) o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità grave.

3.2.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE ORDINARIO NELLA PROVINCIA DI RAVENNA

A) FASI DI AVVIO E SVILUPPO: ATTI DI ORGANIZZAZIONE

Come sopra accennato, con lo scoppio della pandemia da Covid-19 il legislatore ha fortemente incentivato il ricorso al lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni. Ciò posto, l'esperienza maturata in sede di prima applicazione del lavoro agile *cd.* emergenziale - agli esordi della crisi sanitaria - ha fatto emergere la necessità di provvedere quanto prima ad una compiuta regolamentazione dell'istituto.

Sulla scorta di tale esigenza, la Provincia di Ravenna ha aderito al *"Bando per la presentazione di domande di contributo per l'avvio e il consolidamento dei progetti di smart working"*, approvato con deliberazione della giunta regionale dell'Emilia-Romagna n. 261 del 30/03/2020, con il quale la Regione Emilia Romagna intendeva sostenere Unioni di Comuni, Comuni, Province e la Città Metropolitana di Bologna, nel promuovere iniziative finalizzate all'avvio dello smart working - anche a sostegno della fase di emergenza epidemiologica da Covid-19 - al fine di garantire in modo efficace la continuità dell'azione amministrativa ed al tempo stesso porre le basi per un cambiamento, che generasse effetti positivi anche negli anni a venire.

Come previsto dal bando citato, la Provincia di Ravenna ha adottato un proprio *"Regolamento per l'attivazione del lavoro agile"*, approvato con Atto del Presidente n. 50 del 27 aprile 2021, divenuto pienamente efficace a seguito del venir meno della normativa di carattere emergenziale disciplinante il lavoro agile.

In particolare - posto che il sopra citato Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, datato 8 ottobre 2021, ha sancito il venir meno del *cd. smart working* emergenziale - nel periodo immediatamente successivo la Provincia di Ravenna ha posto in essere tutte le attività preparatorie necessarie al fine di attivare i primi accordi di lavoro agile ordinario a partire da gennaio 2022.

In primo luogo, infatti, come previsto dall'art. 3, comma 3 del sopra citato *"Regolamento per l'attivazione del lavoro agile"*, con Atto del Presidente n. 148 del 29/11/2021, rettificato con Atto del Presidente n. 152 del 2/12/2021, è stato determinato il contingente massimo dei dipendenti provinciali che potessero accedere al lavoro agile nell'anno 2022 *"[...] nella misura del 15% dei lavoratori appartenenti a ciascun settore, che svolgano mansioni esperibili in modalità agile, con arrotondamento all'unità superiore, qualora il quoziente ottenuto presenti numeri decimali"*.

Successivamente, si è provveduto a procedimentalizzare le attività previste dall'art. 5, comma 1 del citato regolamento provinciale, che recita:

"Per poter avviare lo smart working devono essere necessariamente seguite le seguenti fasi:

a) [...];

b) *Presentazione delle candidature da parte dei dipendenti addetti agli uffici interessati al progetto di lavoro agile. L'Amministrazione scarcerà le domande presentate da soggetti sprovvisti dei requisiti oggettivi e soggettivi di cui al precedente art. 3 e successivamente - in caso di candidature superiori alle effettive disponibilità - stilerà una graduatoria tra gli aventi titolo, sulla base dei parametri stabiliti nel bando interno annuale, nel rispetto dei criteri preferenziali indicati dall'art.18, co. 3-bis, L. n. 81/2017"*.

In particolare - dato atto che l'Ente non ha lavoro arretrato da smaltire ed è in grado di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro in modalità agile - con determina del Dirigente del Settore Risorse Finanziarie, Umane e Reti n. 1241 del 2/12/2021 è stato approvato un primo avviso a carattere interno, finalizzato ad indicare in termini analitici le attività da espletare per richiedere l'ammissione al lavoro agile ed i criteri da seguire per stilare le eventuali graduatorie finali tra i richiedenti, qualora le domande superassero il contingente annuale di *smart workers* determinato dall'Amministrazione. A questo proposito, si segnala che la Provincia di Ravenna ha deciso di optare per la pubblicazione di avvisi interni a periodicità semestrale, in tal modo favorendo una più ampia rotazione del personale coinvolto nella modalità di esecuzione della prestazione in esame, mentre il contingente massimo di personale da ammettere al lavoro agile è determinato annualmente, come previsto dall'art. 3, comma 3 del citato Regolamento provinciale, al fine di permettere di parametrare la diffusione dell'istituto alle esigenze dell'Ente tempo per tempo vigenti. Di conseguenza, ad oggi sono stati approvati 3 avvisi interni a carattere semestrale, per l'ammissione al lavoro agile rispettivamente nel 1° semestre 2022, 2° semestre 2022 e 1° semestre 2023.

Nel triennio 2023-2025 l'Amministrazione intende riproporre gli avvisi interni a carattere semestrale, adeguandone i contenuti alle eventuali novelle legislative che dovessero intervenire, nonché alle nuove esigenze organizzative e/o di carattere conciliativo che dovessero emergere.

E' inoltre in corso la modifica del *Regolamento per l'attivazione del lavoro agile*, al fine di recepire le novità introdotte con il CCNL 16/11/2022, nel rispetto della procedura di confronto con la parte sindacale contrattualmente prescritta. Sul punto, si segnala che la Provincia di Ravenna ha già inserito le nuove norme vigenti all'interno dei singoli accordi

individuali sottoscritti dagli *smart workers*, al fine di renderle immediatamente operative, pertanto la circostanza che la modifica del Regolamento sia ancora in corso non incide sulla tutela normativa accordata ai dipendenti provinciali, che risulta pienamente in linea con le indicazioni fornite dal legislatore e dal CCNL di comparto.

Si segnala altresì che ogni *smart worker* sottoscrive con il proprio Dirigente un accordo di lavoro agile a tempo determinato (di durata massima pari al semestre di riferimento), redatto secondo le indicazioni contenute nella L. n. 81/2017 e nel CCNL, come meglio dettagliate nel Regolamento provinciale più volte citato.

A seguito della sottoscrizione dell'accordo il dipendente è tenuto a consultare l'informativa sulla salute e sicurezza, nonché l'informativa sull'utilizzo delle dotazioni informatiche, entrambe reperibili nella *intranet* provinciale, nonché ad eseguire uno specifico percorso di auto formazione in materia di lavoro agile, qualora non abbia già partecipato al ciclo formativo in argomento, erogato nel corso del 2020.

Infine, il Servizio Risorse Umane provvede a comunicare le generalità del dipendente e la durata dell'accordo individuale al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, tramite il portale *Cliclavoro*, nonché a gestire gli avvisi interni per l'accesso al lavoro agile, la raccolta degli accordi individuali di *smart working* ed in genere le peculiarità legate a tale forma di esecuzione della prestazione di lavoro.

Di seguito si riporta il numero di dipendenti, divisi per Settore di appartenenza e per genere, che hanno sottoscritto accordi di lavoro agile nei 2 semestri dell'anno 2022 (1/1/22-30/06/22 e 1/7/22-31/12/22):

DIPENDENTI IN LAVORO AGILE - ANNO 2022

| | 1° SEMESTRE | | | 2° SEMESTRE | | |
|---------------|-----------------|-----------------|---------------------------|-----------------|-----------------|---------------------------|
| | AFFARI GENERALI | LAVORI PUBBLICI | RISORSE FIN., UMANE, RETI | AFFARI GENERALI | LAVORI PUBBLICI | RISORSE FIN., UMANE, RETI |
| DONNE | 1 | 4 | 7 | 1 | 6 | 8 |
| UOMINI | 0 | 3 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| TOTALI | 1 | 7 | 8 | 1 | 7 | 9 |

B) FINALITA' E OBIETTIVI

Come stabilito dall'art.2 del *Regolamento per l'attivazione del lavoro agile*, il ricorso allo *smart working* ha consentito di introdurre ed incentivare nuove modalità di organizzazione della prestazione lavorativa - anche con possibilità di conciliazione dei tempi di vita con quelli del lavoro - in connessione con gli obiettivi e le esigenze organizzative dell'Ente. Lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile dunque non deve pregiudicare in alcun modo o ridurre la fruizione delle prestazioni a favore degli utenti, nei servizi che hanno contatti il pubblico, nè ridurre l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa in genere.

Il Regolamento stabilisce inoltre che il lavoro agile deve consentire il mantenimento di un livello quali-quantitativo di prestazione e di risultati non inferiori a quelli realizzati presso la sede dell'Amministrazione e che la sua introduzione risponde alle seguenti finalità, da realizzare anche nel lungo periodo (v. art.2 Regolamento):

"a) Attuare le finalità istituzionali dell'ente ed i relativi obiettivi, in un'ottica di una maggiore efficienza, incentivando l'autonomia e l'assunzione di responsabilità dei lavoratori, valorizzare le risorse umane, rafforzare le pari opportunità e le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

b) Sperimentare ed introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al tempo stesso, al conseguimento di risultati misurabili e ad un incremento di produttività del lavoro pubblico;

c) promuovere una più ampia diffusione dell'utilizzo delle tecnologie digitali;

d) ridurre le assenze dal lavoro;

e) riprogettare lo spazio ed il tempo-lavoro;

f) promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano;

g) dare continuità al regolare funzionamento dell'ente, con mantenimento di adeguati livelli di qualità dei servizi, nel caso di eventi calamitosi, ovvero di emergenze diffuse, anche di ordine sanitario;

h) razionalizzare spazi e dotazioni tecnologiche, da un lato ripensando la distribuzione dei collaboratori e l'uso dei locali, dall'altro assegnando dispositivi portabili e senza duplicazioni, consentendo altresì una riduzione di alcune voci di costo a carico dell'Amministrazione (es. buoni pasto, utenze, ...)."

Riguardo invece agli obiettivi dell'Amministrazione, si specifica che l'adozione del lavoro agile è oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale.

In particolare, si segnala che sono state aggiornate le schede di valutazione dei dipendenti, inserendo elementi utili alla valutazione ed al miglioramento delle competenze digitali e nel contempo è stata implementata la scheda dei dirigenti, per valutare maggiormente il governo del cambiamento digitale.

Lo stato di implementazione della *performance* individuale è stato valutato dai singoli Dirigenti responsabili, attraverso la compilazione delle schede di valutazione; con riferimento invece alla *performance* organizzativa, si specifica che - rispetto al risultato degli indicatori individuati dall'Ente - hanno contribuito indifferentemente i lavoratori in *smart working* ed i dipendenti che operano in presenza.

Infine, in relazione al contributo che lo *smart working* apporta in termini di miglioramento della *performance*, si segnala che - al fine di valutare il grado di soddisfazione tra i dipendenti e le eventuali criticità emerse nella concreta applicazione dello *smart working* - a dicembre 2021 è stato somministrato un questionario anonimo a risposta chiusa ai lavoratori provinciali che hanno effettivamente avuto accesso al lavoro agile. Hanno compilato il questionario 13 dipendenti ed è emerso che tutti loro hanno giudicato positivamente l'esperienza di lavoro agile e che la maggioranza di essi (92 %) non ha avuto problemi a relazionarsi con i colleghi da remoto. L'esperienza ha pertanto implementato il benessere organizzativo dei lavoratori coinvolti, con le note conseguenze positive in termini di produttività che ne derivano.

C) CONDIZIONI ABILITANTI

In base all'art.2 del *Regolamento per l'attivazione del lavoro agile*, possono chiedere di accedere al lavoro agile i lavoratori in servizio che, superato il periodo di prova, svolgano la propria prestazione nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato o determinato, anche in *part-time*, se il monte ore settimanale supera le 18 ore, o in posizione di comando o distacco da altri Enti. L'accesso allo *smart working* è consentito altresì al personale con posizione organizzativa o responsabilità dirigenziale, nonché al Segretario Generale, sussistendone le condizioni organizzative e assicurando le prioritarie esigenze di coordinamento del personale assegnato, previa intesa rispettivamente con il proprio dirigente, con il Segretario Generale o con il Presidente della Provincia, le cui condizioni andranno indicate espressamente nell'accordo individuale.

Sul punto, si evidenzia che ad oggi nessun Dirigente provinciale ha mai presentato domanda di accesso allo *smart working* e neppure il Segretario ha mai usufruito di tale modalità di esercizio della prestazione lavorativa.

L'art. 6, comma 7 del Regolamento provinciale stabilisce inoltre che il personale possa svolgere la prestazione lavorativa in modalità *smart working* "*per non più di due giorni non consecutivi alla settimana*", in tal modo assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza, come previsto dall'art.4, comma 1, lett. b) del D.M.P.A. n. 132 del 30 giugno 2022.

Per accedere allo *smart working* i dipendenti dovranno necessariamente aver previamente adempiuto agli obblighi formativi in materia di: (I) modalità operative dello *smart working* (procedura tecnica per la connessione da remoto), (II) aspetti di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e dei rischi connessi all'utilizzo dei dispositivi tecnologici, (III) misure di sicurezza anche comportamentale sul corretto utilizzo e sulla tutela delle informazioni, dei beni o materiali dell'Amministrazione, (IV) previsioni normative in materia di *privacy* e tutela dei dati personali.

Inoltre, il dipendente può eseguire la prestazione in modalità di *smart working* solo se sussistono i seguenti requisiti:

- a) possibilità di delocalizzare, almeno in parte, le attività allo stesso assegnate, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- b) possibilità di utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- c) possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati ed in piena autonomia;
- d) possibilità di monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate al dipendente, che opera in condizioni di autonomia, rispetto agli obiettivi ed ai tempi programmati;
- e) compatibilità tra la modalità agile e le esigenze organizzative e gestionali di servizio della propria struttura.

Resta invece escluso dall'ammissione al lavoro agile il personale che:

- non possa eseguire la propria attività in modalità digitale, secondo quanto stabilito nel citato Regolamento provinciale;
- svolga in via prevalente mansioni da rendere necessariamente in presenza.

In particolare l'esclusione riguarda: (I) attività di polizia locale; (II) attività di vigilanza e direzione lavori sui cantieri, per la manutenzione degli edifici scolastici, della rete stradale e degli altri lavori di competenza della Provincia; (III) attività del Nucleo Messi Provinciali; (IV) attività inerenti il servizio viabilità, nonché eventuali ulteriori attività individuate dai dirigenti come non compatibili con il lavoro agile;

- sia stato oggetto di procedimenti disciplinari, con irrogazione di sanzione superiore al rimprovero scritto, nei due anni precedenti alla data di presentazione dell'istanza di accesso al lavoro agile, limitatamente a fatti connessi alla presenza in servizio.

Dal punto di vista della dotazione informatica, la Provincia di Ravenna possiede tutti gli strumenti necessari per l'esecuzione delle attività lavorative in modalità agile.

In particolare, il dipendente in *smart working*, per l'esercizio della propria attività lavorativa, accede al Sistema Informatico della Provincia di Ravenna (di seguito denominato SIP).

L'accesso al sito, gestito con doppia autenticazione, è riservato agli utenti del dominio della Provincia di Ravenna, unitamente all'utilizzo dell'applicazione "WatchGuard authpoint" (utilizzabile dagli utenti abilitati), garantendo la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile, come richiesto dal citato D.M.P.A. n. 132 del 30 giugno 2022.

Lo *smart worker* deve disporre di un *personal computer* o *notebook*, di una linea telefonica sulla quale deviare la propria utenza dell'ufficio e di una connessione ad *internet*. L'Amministrazione fornisce di norma un *notebook* in comodato d'uso gratuito ad ogni lavoratore agile ed a richiesta può rilasciare altresì uno *smartphone* abilitato al traffico dati, dunque utilizzabile anche come router, anch'esso in comodato; è comunque ammesso anche l'uso di *computer* e telefono di proprietà del dipendente.

D) CRITERI DI PRIORITA' NELL'INDIVIDUAZIONE DEI DIPENDENTI A CUI CONCEDERE IL LAVORO AGILE

Come è noto, l'art. 3-bis della Legge n. 81/2017 individua alcune categorie di lavoratori ai quali l'Amministrazione deve riconoscere priorità nell'accesso allo *smart working*, mentre l'inserimento di ulteriori criteri e la "pesatura" di questi ultimi è demandato al confronto tra l'Ente e la parte sindacale. Tale operazione di individuazione e graduazione dei criteri cui concedere priorità è in continua evoluzione, trattandosi da un lato di materia sulla quale è più volte intervenuto il legislatore (basti pensare alle norme in materia di lavoratori fragili ed alla recente riforma dell'art.3-bis Legge n. 81/2017) e, dall'altro, di un argomento riguardo al quale la parte sindacale raccoglie le istanze dei lavoratori, contribuendo a creare un elenco in continuo divenire, anche al fine di meglio adattarlo alle esigenze conciliative dei lavoratori.

In quest'ottica, la Provincia di Ravenna ha scelto di non includere l'elenco dei criteri di priorità per l'accesso allo *smart working* all'interno del proprio Regolamento, preferendo inserirlo tra gli allegati del bando semestrale che disciplina la procedura da seguire per usufruire del lavoro agile. In tal modo, prima dell'uscita di ogni bando è stato possibile - in accordo con la parte sindacale - modificare la pesatura dei vari criteri (anche in base ad alcune imperfezioni emerse solo in sede di prima applicazione della misura) ed aggiungerne di nuovi, compresi i criteri di priorità introdotti con l'art. 4 del d.lgs. n. 105 del 30 giugno 2022.

In particolare, all'interno dell'ultimo avviso interno approvato (applicabile ai candidati al lavoro agile per il primo semestre 2023) sono stati riconosciuti i seguenti criteri di priorità:

- **PRIORITA' STABILITE DAL LEGISLATORE:** prevalgono su tutti gli ulteriori criteri stabiliti in sede di confronto sindacale e riguardano:

I) lavoratrici e ai lavoratori con figli conviventi o in affido condiviso fino a dodici anni di età;

II) lavoratrici e ai lavoratori con figli conviventi o in affido condiviso in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, co. 3, Legge n. 104/1992;

III) lavoratrici e ai lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104;

IV) lavoratrici e ai lavoratori che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.

In caso di richieste superiori al numero dei posti disponibili, l'Amministrazione ammette al lavoro agile primariamente i lavoratori facenti parte delle categorie appena indicate, eventualmente stilando una graduatoria tra gli stessi, se in numero superiore al contingente massimo attivabile.

- **PRIORITA' STABILITE DALL'ENTE:** se il numero di dipendenti in possesso dei requisiti sopra citati non determina il raggiungimento del contingente previsto, l'Amministrazione redige una graduatoria tra i restanti candidati, sulla base dei seguenti criteri e relativi punteggi:

a) certificazione di invalidità superiore al 45%, fuori dalle ipotesi di cui al criterio di priorità III): 5 punti

b) mancato accesso al lavoro agile cd. ordinario durante il semestre precedente: 4 punti

c) condizione di genitore unico o affidatario unico di figlio minore di anni 16: 3 punti

d) stato di gravidanza certificata: 2 punti

e) esigenze di accudimento di figli/e minori o minori in affido di età compresa tra 12 e 16 anni: 2 punti;

f) numero di figli minori di 16 anni conviventi: 1 punto per ogni minore oltre al primo figlio;

g) distanza tra l'abitazione del dipendente e la sede di lavoro, in km:

- oltre 50 km: 4 punti

- da 30,1 fino a 50 km: 3 punti

- da 10 fino a 30 km: 2 punti

Solo in caso di parità tra due o più richiedenti vengono applicati altresì i seguenti criteri di preferenza, nel seguente ordine:

1) anzianità di servizio presso la Provincia di Ravenna (preferenza alla maggiore anzianità);

2) età anagrafica (preferenza all'età più alta).

Si specifica che l'attribuzione di un punteggio elevato (4 punti) a fronte del mancato accesso al lavoro agile nel semestre precedente è finalizzata a garantire un'adeguata rotazione del personale idoneo a prestare lavoro in modalità agile, come pure la predisposizione di avvisi interni a carattere semestrale, che permettono una modifica della compagine di dipendenti ammessi allo *smart working* in corso d'anno.

Si segnala inoltre che all'interno della Provincia di Ravenna attualmente non vi sono lavoratori fragili a norma di legge, pertanto la normativa rivolta a questi ultimi non è stata oggetto di applicazione. In ogni caso, si provvederà a recepire quanto stabilito dal legislatore in sede di modifica dell'attuale Regolamento provinciale.

E) MODALITA' ATTUATIVE DEL LAVORO AGILE: I CONTENUTI DELL'ACCORDO INDIVIDUALE

Come sopra accennato, a seguito della pubblicazione delle graduatorie definitive, contenenti l'elenco dei dipendenti ammessi al lavoro agile nel semestre di riferimento, ogni *smart worker* sottoscrive con il proprio Dirigente un accordo individuale di lavoro agile a tempo determinato, di durata massima pari all'intero semestre considerato.

In base al *fac-simile* predisposto dall'Amministrazione - redatto recependo le norme di legge in materia, il CCNL 16/11/2022 ed i contenuti del Regolamento provinciale sul lavoro agile - la programmazione delle giornate lavorative in modalità agile deve essere svolta in accordo con il responsabile / dirigente, collocando lo *smart working* in 2 giorni alla settimana fissi e prestabiliti, ferma restando la possibilità di modificare concordemente il calendario della settimana successiva, in caso di sopravvenute esigenze personali o di servizio, nel rispetto delle priorità organizzative della struttura di appartenenza.

Gli obiettivi assegnati sono quelli indicati nel PEG del Servizio e nello specifico si segnalano come particolarmente rilevanti le attività in base alle quali vengono corrisposti i premi correlati alla *performance* organizzativa ed individuale previsti dal sistema di valutazione.

Nello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile il dipendente dovrà rendersi contattabile telefonicamente e via e-mail per n. 4 ore, al mattino, dal lunedì al venerdì e ulteriori 2 ore al pomeriggio nelle sole giornate del martedì e giovedì. Il lavoratore può concordare con il proprio dirigente / responsabile la fascia oraria all'interno della quale collocare le proprie ore di contattabilità, in relazione a particolari esigenze organizzative od alle mansioni del dipendente.

Il lavoratore è tenuto a rispettare le norme sui riposi previste dalla legge e dal contratto collettivo e, in particolare, ad effettuare almeno 11 ore consecutive al giorno di riposo ed a non superare il monte ore settimanale pari a 36 ore. A tal fine, al dipendente non è richiesto di rendere la propria prestazione lavorativa dalle ore 20:00 alle ore 7:00, né il sabato o la domenica.

E' in ogni caso garantito il "diritto alla disconnessione" dalle strumentazioni tecnologiche. In particolare, lo *smart worker* ha facoltà di spegnere / disconnettere i propri strumenti di lavoro negli orari in cui lo stesso non deve rendersi contattabile, fermo restando l'obbligo di raggiungere gli obiettivi concordati entro le scadenze prefissate.

Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge. Il dipendente che fruisce degli stessi, per la loro durata, è sollevato dagli obblighi stabiliti per le fasce di contattabilità.

Le giornate di lavoro in modalità agile non sono fruibili in modo frazionato.

Durante il periodo di svolgimento del lavoro agile, sia l'Amministrazione che il dipendente possono recedere dall'accordo, in presenza di un giustificato motivo e con un preavviso minimo di 30 giorni, interrompendo il progetto prima della sua naturale scadenza. In presenza di motivate ragioni d'urgenza e necessità è possibile recedere dall'accordo senza preavviso. Il dirigente del Settore / Servizio cui il dipendente è assegnato può recedere senza preavviso al ricorrere delle gravi inadempienze indicate nell'art. 8 del Regolamento Interno. Il recesso anticipato dall'accordo di lavoro agile deve essere formalizzato per iscritto.

I titolari di posizioni organizzative ed i dirigenti interessati sono chiamati ad operare un monitoraggio mirato e costante, *in itinere* ed *ex post*, verificando il raggiungimento degli obiettivi fissati da parte del lavoratore agile, mentre le figure apicali valuteranno l'impatto del lavoro agile sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, con riferimento ai risultati attesi.

In particolare, si adotteranno le modalità ed i criteri di valutazione definiti nei punti 1.5 e 2 della sezione II "*Gestione del sistema di valutazione*" dell'allegato 1 del "*Regolamento di disciplina della misurazione valutazione integrità e trasparenza della performance - modifiche e integrazioni*" approvato con Atto del Presidente n. 20 del 11/02/2021.

E' facoltà di ciascun Responsabile prevedere autonomamente forme di reportistica o altre modalità di monitoraggio e rendicontazione delle attività svolte dai collaboratori, al fine di verificare la continuità nello svolgimento delle mansioni e nell'erogazione dei servizi.

Nello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile il dipendente può scegliere liberamente il luogo in cui prestare la stessa purché - tenuto conto delle mansioni svolte e secondo un criterio di ragionevolezza - il luogo deputato risponda ai requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza e sia funzionale al diligente adempimento della prestazione ed al puntuale perseguimento del risultato convenuto. E' in ogni caso vietato svolgere l'attività lavorativa in luoghi aperti (cd. attività Outdoor). La postazione prescelta deve essere compatibile con le esigenze dei tempi di rientro in servizio in sede.

L'Amministrazione fornisce apparecchiature tecnologiche conformi alla normativa in vigore. Il Dipendente ha l'obbligo di utilizzare correttamente tali apparecchiature, in conformità con i contenuti dell'informativa relativa alla gestione della dotazione informatica durante il lavoro agile in suo possesso.

Anche durante lo svolgimento della propria prestazione lavorativa in modalità agile, il dipendente è tenuto a rispettare le regole dell'Amministrazione sulla riservatezza e protezione dei dati elaborati ed utilizzati nell'ambito della prestazione lavorativa, sulle informazioni dell'Amministrazione in suo possesso e su quelle disponibili sul sistema informativo della Provincia, secondo le procedure stabilite dall'Amministrazione in materia, della cui corretta e scrupolosa applicazione il dipendente è responsabile.

F) PERCORSI FORMATIVI PER I LAVORATORI AGILI

Come più volte ricordato, durante la prima fase della pandemia da Covid-19 il legislatore ha imposto il ricorso allo *smart working* come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa.

In tale contesto, la Provincia di Ravenna ha fortemente investito sulla formazione in materia di lavoro da remoto, sia al fine di adeguarsi a quanto previsto dalla normativa legata allo stato di emergenza, sia allo scopo di accompagnare i lavoratori in questo epocale cambiamento delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

Gli *smart workers*, infatti, prima di essere abilitati allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, hanno frequentato un percorso formativo *e-learning* (PROGETTO VeLA) erogato sulla piattaforma SELF della Regione Emilia-Romagna.

Il percorso formativo prevedeva la fruizione di 8 "video-pillole", della durata di massimo 5 minuti ciascuna, con l'obiettivo di rafforzare le *soft skills* necessarie per lavorare in modalità agile, nonché di fornire una serie di indicazioni pratiche da seguire per lavorare in sicurezza nel nuovo contesto di lavoro (principalmente domestico).

Al percorso formativo hanno partecipato 69 lavoratori (il 76% dei dipendenti "smartabili").

La Provincia di Ravenna, inoltre, come accennato sopra, ha partecipato al Bando Regionale per contributi per l'avvio e il consolidamento di progetti di *smart working* approvato con Deliberazione della Giunta della Regione Emilia Romagna n. 261 del 26/03/2020, ed a seguito dell'ammissione a finanziamento del progetto presentato, denominato "*Avvio Smart Working nella Provincia di Ravenna*" (adottato con Atto del Presidente n. 57 del 19/06/2020) ha ricevuto un cofinanziamento di € 52.500,00 con il quale, tra le altre cose, sono state finanziate ed effettuate attività formative a supporto del lavoro agile.

Le attività di formazione, avviate a ottobre 2020 e conclusesi a dicembre 2020, prevedevano percorsi formativi diversificati tra responsabili e dipendenti, tenuto conto delle diverse finalità della formazione.

Per i Responsabili, infatti, l'obiettivo era quello di acquisire competenze per affrontare il cambiamento lavorativo, per sé ma soprattutto per tutto il proprio gruppo di lavoro, cercando di ridurre le difficoltà che si sarebbero potute incontrare nel dispiegamento di un progetto di *smart working*.

Per i dipendenti, invece, lo scopo del percorso formativo era quello accrescere la capacità di gestire il momento di transizione organizzativa, sviluppando abilità e competenze che permettessero loro di lavorare in modo efficace in modalità agile, di agire in *team* anche in modalità "mista" (alcuni in presenza ed altri in modalità agile), di migliorare la propria attitudine ad organizzarsi, di gestire il proprio tempo e di lavorare per obiettivi.

Le attività formative, tenuto conto delle nuove misure per la gestione dell'emergenza epidemiologica introdotte dal DPCM 18/10/2020 e dal DPCM 24/10/2020, inizialmente programmate secondo la metodologia didattica del *webinar* interattivo (docente collegato da remoto e partecipanti presenti nella Sala Consiglio), si sono svolte in videoconferenza.

Al percorso formativo hanno partecipato 87 dipendenti e 11 Responsabili (ovvero il 93% dei dipendenti "smartabili").

La Provincia di Ravenna ha dunque fornito una formazione completa ai propri dipendenti in materia di lavoro agile già prima di intraprendere il proprio percorso di attivazione dello *smart working* ordinario.

In aggiunta, saranno previste specifiche attività formative in modalità auto apprendimento per i lavoratori che accedono per la prima volta allo *smart working* e che non hanno partecipato ai percorsi formativi svoltisi durante il periodo emergenziale (ad esempio perché neoassunti), in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 67 del CCNL Funzioni locali del 16/11/2022.

3.3 SOTTOSEZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il Legislatore, ai sensi dell'art. 6, comma 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con L. 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di procedere annualmente alla approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PAIO) il quale assorbe, tra gli altri, anche il Piano triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 6, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Pertanto, al fine di dare esecuzione alla sopra detta previsione normativa, nella presente sottosezione del PAIO viene inserito il Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2023 – 2025.

Si evidenzia che le previsioni relative al reclutamento di personale per ciascuno dei tre esercizi sono state effettuate nel rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio.

3.3.1 I VINCOLI ALLA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE.

Il Legislatore ha introdotto nel corso degli anni una serie di vincoli alla facoltà assunzionale dell'Ente, che si traducono nella impossibilità di procedere a nuove assunzioni nel caso di mancata approvazione da parte dell'Ente stesso di una serie documenti di programmazione, o di mancata esecuzione di una serie di adempimenti.

Di seguito, si da atto del rispetto da parte della Provincia dei vincoli sopra citati. Infatti:

- la Provincia di Ravenna ha approvato il Piano di riassetto organizzativo con Decreto del Presidente n.106 del 09/08/2018;
- il Bilancio di Previsione triennale 2023/2025, elaborato in relazione al quadro delle risorse economiche e finanziarie per il triennio, è stato approvato con Delibera del Consiglio Provinciale n.11 del 27/02/2023 avente ad oggetto "DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) 2023-2025 E BILANCIO DI PREVISIONE TRIENNIO 2023-2025 AI SENSI DEL D.LGS. N. 267/2000 – APPROVAZIONE".
- l'Ente non risulta in stato di deficitarietà strutturale e di dissesto ed i relativi dati sono stati trasmessi alla Banca Dati Pubbliche Amministrazioni (Bdap) della Ragioneria Generale dello Stato in data 06/03/2023;
- il Rendiconto anno 2021 è stato approvato con Delibera del Consiglio Provinciale n.14 del 29/04/2022 "RENDICONTO DELLA GESTIONE ESERCIZIO 2021 – APPROVAZIONE" e che la trasmissione dei relativi dati alla Banca Dati Pubbliche Amministrazioni (Bdap) della Ragioneria Generale dello Stato si è perfezionata in data 26/04/2022;
- il Bilancio Consolidato dell'esercizio 2021 è stato approvato con Delibera del Consiglio Provinciale n.37 del 30/09/2022 avente ad oggetto "BILANCIO CONSOLIDATO DELLA PROVINCIA DI RAVENNA RELATIVO ALL'ESERCIZIO FINANZIARIO 2021 - APPROVAZIONE";
- gli equilibri di cui ai commi 820 e 821 della Legge 30 dicembre 2018, n.145 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021" relativi all'esercizio 2021, risultano pienamente conseguiti, come risulta dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto della gestione di cui alla Delibera del Consiglio Provinciale n. 14 del 29/04/2022 "RENDICONTO DELLA GESTIONE ESERCIZIO 2021 – APPROVAZIONE";
- L'ente ha attivato la piattaforma per la certificazione dei crediti, ai sensi dell'art. 27 del D.L. 24 aprile 2014, n.66 "Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale" convertito in L. 23 giugno 2014, n.89;
- l'Ente ha provveduto alla ricognizione annuale volta a rilevare eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale con Determina del Dirigente del Settore programmazione economico finanziaria, risorse umane, reti e sistemi informativi n.89 del 26/01/2023 avente ad oggetto "RICOGNIZIONE ECCEDENZE DEL PERSONALE EX ART.33, COMMA 1 DEL D.LGS. 165/2001, COME MODIFICATO DALL'ART.16 DELLA LEGGE N.183/2011"n.300 del 18/03/2022 avente ad oggetto "Ricognizione eccedenze del personale ex art.33, comma 1 del D.Lgs.165/2001, come modificato dall'art.16 della Legge n.183/2011";
- l'Ente ha provveduto alla approvazione del Piano Triennale di azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2021/2023 con Atto del Presidente della Provincia n.48 del 15/04/2021 avente ad oggetto "Approvazione del piano triennale di azioni positive della Provincia di Ravenna 2021/2023.";

In merito a quanto previsto dalla L. 12 marzo 1999, n. 68 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”, la situazione attuale della Provincia di Ravenna alla data del 31/12/2022 è quella esposta nella tabella che segue:

| PROSPETTO QUOTE D’OBBLIGO EX L.68/1999 | |
|---|----------|
| n. Lavoratori – base computo art.1 e art.18 | 138 |
| Quota riserva disabili art. 1 | 10 |
| Quota riserva categorie protette art. 18 | 1 |
| n. Lavoratori disabili in servizio art.1 | 10 |
| n. Lavoratori categorie protette in servizio art.18 | 1 |
| n. scoperture disabili | 0 |
| n. scoperture categorie protette | 0 |

3.3.2 I LIMITI ALLA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE.

I limiti imposti dal legislatore alla capacità assunzionale degli Enti sono tendenzialmente finalizzati al contenimento della spesa pubblica, con particolare riferimento a quella per il pubblico impiego.

Il D.M. 11 Gennaio 2022, pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data 28/02/2022, avente ad oggetto “Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle Province e delle Città Metropolitane”, varato in attuazione dell’art.33, comma 1- bis, del D.L. 30 aprile 2019, n.34, dispone il superamento della regola del turn-over di cui al D.L. 30 gennaio 1019, n.162 ed introduce la quella della sostenibilità finanziaria, in virtù della quale la capacità assunzionale è determinata in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti, dove, secondo quanto stabilito dall’art.2 del Decreto stesso, per Spesa di personale deve intendersi *“gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato[...], al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell’IRAP, come rilevati nell’ultimo rendiconto della gestione approvato”* e per entrate correnti la *“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”*.

L’art.3 comma 1 del sopra citato Decreto suddivide le Province in cinque diverse fasce demografiche, come evidenziato nella tabella che segue:

| FASCIA DEMOGRAFICA PROVINCE |
|------------------------------------|
| MENO DI 250.000 ABITANTI |
| DA 250.000 A 349.999 |
| DA 350.000 A 449.999 |
| DA 450.000 A 699.999 |
| OLTRE 700.000 |

Il successivo art 4 al comma 1 individua, per ciascuna fascia demografica, i valori soglia dati dal rapporto tra spese di personale rispetto alle entrate correnti, secondo quanto indicato nella tabella che segue:

| FASCIA DEMOGRAFICA PROVINCE | VALORE SOGLIA (PERCENTUALE) |
|------------------------------------|------------------------------------|
| MENO DI 250.000 ABITANTI | 20,8 |
| DA 250.000 A 349.999 | 19,1 |
| DA 350.000 A 449.999 | 19,1 |
| DA 450.000 A 699.999 | 19,7 |
| OLTRE 700.000 | 13,9 |

Il successivo comma 3 dello stesso articolo stabilisce che, a decorrere dal 1 gennaio 2022, le Province che si collocano al di sotto del valore soglia precedentemente indicato possono incrementare la spesa di personale registrata **nell’ultimo rendiconto approvato**, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia sopra riportato.

Considerato che:

- la Provincia di Ravenna si colloca nella **fascia demografica da 350.000 a 449.999 abitanti**;
- la spesa di personale rilevata nell’ultimo rendiconto, approvato con Delibera del Consiglio provinciale n.14 del 29/04/2022, ammonta a **€ 7.131.655,57** (Tabella Spesa corrente impegnata (Tit.I) suddivisa per macroaggregati di spesa – voce Redditi da lavoro dipendente)
- le entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati e la relativa media sono quelle indicate nella tabella che segue:

| ENTRATE | ANNO 2019 (€) | ANNO 2020 (€) | ANNO 2021 (€) | MEDIA (€) |
|----------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| TITOLO I | 31.895.717,76 | 27.872.897,06 | 29.737.112,46 | |
| TITOLO II | 7.001.502,60 | 14.885.915,65 | 9.915.608,97 | |
| TITOLO III | 6.498.449,63 | 4.676.622,45 | 5.735.200,77 | |
| | 45.395.669,99 | 47.435.435,16 | 45.387.922,20 | 46.073.009,12 |

- il Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione 2022 ammonta a € **618.400,00**
- la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti, al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, ammonta a € **45.454.609,12**
- il rapporto tra la spesa personale risultante dall'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità è pari al **15,69%**, collocandosi al di sotto della soglia prevista dal sopra citato Decreto.

Sulla base di quanto precedentemente esposto, il valore soglia che rappresenta il limite massimo di spesa per il personale a tempo indeterminato per l'anno 2023, ammonta a € **8.681.830,34**, valore determinato come segue:
€ 45.454.609,12 (media entrate correnti 2019/2021 al netto del F.C.D.E.) * **19,1%** (percentuale soglia) = € **8.681.830,34**

Il successivo l'art.5 comma 1 del D.M. 11 Gennaio 2022 sopra menzionato stabilisce che, in fase di prima applicazione e fino al 31/12/2024, le Province possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa di personale registrata nel 2019 in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024, **sempre nel rispetto del valore soglia precedentemente definito.**

Il valore soglia determinato in base al sopra citato art.5 per gli anni 2022,2023 e 2024 è quello indicato nella tabella che segue:

| | 2022 | 2023 | 2024 |
|-------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| SPESA PERSONALE ANNO 2019 | 6.998.548,60 | 6.998.548,60 | 6.998.548,60 |
| PERCENTUALE DI INCREMENTO | 22% | 24% | 25% |
| INCREMENTO SPESA DI PERSONALE | 1.539.680,69 | 1.679.651,66 | 1.749.637,15 |
| TOTALE SPESA PERSONALE | 8.538.229,29 | 8.678.200,26 | 8.748.185,75 |

Relativamente all'esercizio 2023, il valore soglia determinato in base all'art.5 del D.M. 11 Gennaio 2022 (€ 8.678.200,26), risultando inferiore rispetto a quello calcolato in base all'art.4 del D.M. stesso (€ 8.681.830,24) , deve essere considerato come l'effettivo limite di spesa di personale.

Per gli esercizi successivi, invece, il valore soglia risulta quello determinato in base all'art.4 del sopra citato D.M. (€ 8.681.830,24).

La spesa di personale relativa all'esercizio 2021 risulta pari a € **7.131.655,57**.

Nel corso del 2022 si è proceduto ad assunzioni di personale secondo quanto indicato nella tabella che segue:

| ASSUNZIONI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2022 | | |
|--|---|--------------------|
| CATEGORIA/PROFILO PROFESSIONALE | SETTORE/SERVIZIO | IMPORTO (€) |
| N.1 FIGURA DI SEGRETARIO GENERALE | AA.GG. | 49.824,44 |
| N.1 FIGURA DI ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO LL.PP, URBANISTICA E PATRIMONIO - CAT.D1 | VIABILITA'/PIANIFICAZIONE TERR.LE | 34.987,16 |
| N.1 FIGURA DI AGENTE | PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA, RISORSE UMANE, RETI E SISTEMI INFORMATIVI / POLIZIA PROV.LE | 32.212,54 |
| N.1 FIGURA DI ISTRUTTORE DIRETTIVO CULTURALE CAT. D 1 | PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA, RISORSE UMANE, RETI E SISTEMI INFORMATIVI / FLUSSI DOC.LI | 34.987,16 |
| N.1 FIGURA DI ISTRUTTORE DIRETTIVO CULTURALE CAT. D 1 | PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA, RISORSE UMANE, RETI E SISTEMI INFORMATIVI / FLUSSI DOC.LI | 34.987,16 |
| N.1 FIGURA DI ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO LL.PP, URBANISTICA E PATRIMONIO - CAT.D1' | VIABILITA' | 34.987,16 |
| N.1 FIGURA DI ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO LL.PP, URBANISTICA E PATRIMONIO - CAT.D1 | VIABILITA' | 34.987,16 |
| N.1 FIGURA DI ISTRUTTORE TECNICO LL.PP., URBANISTICA E PATRIMONIO - CAT.C1 | VIABILITA' | 32.212,54 |
| N.1 FIGURA DI ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO LL.PP, URBANISTICA E PATRIMONIO - CAT.D1 | VIABILITA' | 34.987,16 |

| CATEGORIA/PROFILO PROFESSIONALE | SETTORE/SERVIZIO | IMPORTO (€) |
|--|---|--------------------|
| N.1 FIGURA DI ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO LL.PP., URBANISTICA E PATRIMONIO - CAT.D1 | VIABILITA' | 34.987,16 |
| N.1. FIGURA COLLABORATORE CENTRALINISTA - CAT.B | PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA, RISORSE UMANE, RETI E SISTEMI INFORMATIVI | 30.247,72 |
| N.1 FIGURA DI ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO LL.PP., URBANISTICA E PATRIMONIO - CAT.D1 | VIABILITA'/PIAN. TERR.LE | 34.987,16 |
| N.1 FIGURA DI ISTRUTTORE TECNICO LL.PP., URBANISTICA E PATRIMONIO - CAT.C1 | VIABILITA' | 32.212,54 |
| N.1 FIGURA DI AGENTE - CAT.C1 | PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA, RISORSE UMANE, RETI E SISTEMI INFORMATIVI / POLIZIA PROV.LE | 32.212,54 |
| N.1 FIGURA DI ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO LL.PP., URBANISTICA E PATRIMONIO - CAT.D1 | EDILIZIA SCOLASTICA E PATRIMONIO | 34.987,16 |
| N.1 FIGURA DI ISTRUTTORE AREA AMMINISTRATIVA ECONOMICO CONTABILE E GESTIONALE - CAT.C1 | AFFARI GENERALI | 32.212,54 |
| N.1 FIGURA DI ISTRUTTORE AREA AMMINISTRATIVA ECONOMICO CONTABILE E GESTIONALE - CAT.C1 | PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA, RISORSE UMANE, RETI E SISTEMI INFORMATIVI | 32.212,54 |
| N.1 FIGURA DI ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO LL.PP., URBANISTICA E PATRIMONIO - CAT.D1 | EDILIZIA SCOLASTICA E PATRIMONIO | 34.987,16 |
| TOTALE | | 623.219,00 |

Tale importo deve essere integrato con il valore relativo alla assunzione di una figura di Dirigente del Settore Edilizia scolastica e patrimonio, pari a € 61.917,71, per la quale è stata attivata la procedura concorsuale, determinando una spesa complessiva per nuove assunzioni relativa all'esercizio 2022 pari a € 685.136,71 che, sommata alla spesa di personale risultante dall'ultimo rendiconto approvato (€7.131.655,57) determina una spesa totale pari a € 7.816.792,28.

Ai fini della determinazione della spesa complessiva di personale relativa all'esercizio 2022, tale importo deve essere decrementato del valore della cessazioni intervenute nel corso dell'esercizio stesso, secondo gli importi riportati nella tabella che segue:

| CESSAZIONI ANNO 2022 | |
|--|--------------------|
| CATEGORIA/PROFILO PROFESSIONALE | IMPORTO (€) |
| N.1 FIGURA DI ISTRUTTORE DIRETTIVO AREA AMMINISTRATIVA ECONOMICO CONTABILE E GESTIONALE - CAT.D1 | 34.987,16 |
| N.1 FIGURA DI AGENTE - CAT.C1 | 32.212,54 |
| N.1 FIGURA DI COLLABORATORE TECNICO - CAT.B3 | 30.247,72 |
| N.1 FIGURA DI ESECUTORE TECNICO - CAT.B1 | 28.725,81 |
| N.1 FIGURA DI ESECUTORE TECNICO - CAT.B1 | 28.725,81 |
| N.1 FIGURA DI ISTRUTTORE AREA AMMINISTRATIVA ECONOMICO CONTABILE E GESTIONALE - CAT.C1 | 32.212,54 |
| N.1 FIGURA DI ISTRUTTORE TECNICO LL.PP., URBANISTICA E PATRIMONIO - CAT.C1 | 32.212,54 |
| N.1 FIGURA DI ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO LL.PP., URBANISTICA E PATRIMONIO - CAT.D1 | 34.987,16 |
| N.1 FIGURA DI ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO LL.PP., URBANISTICA E PATRIMONIO - CAT.D1 | 34.987,16 |
| N.1 FIGURA DI ISTRUTTORE DIRETTIVO AREA AMMINISTRATIVA ECONOMICO CONTABILE E GESTIONALE - CAT.D1 | 34.987,16 |
| N.1 FIGURA ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO - CAT.D1 | 34.987,16 |
| N.1 FIGURA DI COLLABORATORE TECNICO - CAT.B3 | 30.247,72 |
| N.1 FIGURA DI COLLABORATORE TECNICO - CAT.B3 | 30.247,72 |
| N.1 FIGURA DI ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO LL.PP., URBANISTICA E PATRIMONIO - CAT.D1 | 34.987,16 |
| N.1 FIGURA DI FUNZIONARIO TECNICO LL.PP., URBANISTICA E PATRIMONIO - CAT.D3 | 40.166,75 |
| N.1 FIGURA DI ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO LL.PP., URBANISTICA E PATRIMONIO - CAT.D1 | 34.987,16 |
| N.1 FIGURA DI ISTRUTTORE TECNICO LL.PP., URBANISTICA E PATRIMONIO - CAT.C1 | 32.212,54 |
| N.1 FIGURA DI COLLABORATORE TECNICO - CAT.B3 | 30.247,72 |
| N.1 FIGURA DI COLLABORATORE TECNICO - CAT.B3 | 30.247,72 |
| TOTALE | 622.616,56 |

Dunque, la spesa complessiva di personale relativa all'esercizio 2022 ammonta a € 7.194.175,72, importo determinato secondo quanto esposto nella tabella che segue:

| | |
|--|-----------------------|
| SPESA DI PERSONALE RISULTANTE DA RENDICONTO 2021 | € 7.131.655,57 |
| +VALORE DELLE ASSUNZIONI EFFETTUATE NELL'ESERCIZIO 2022 | € 685.136,71 |
| -VALORE DELLE CESSAZIONI INTERVENUTE NELL'ESERCIZIO 2022 | € 622.616,56 |
| TOTALE SPESA PERSONALE 2022 | € 7.194.175,72 |

Rilevato dunque che:

il valore soglia determinato in base all'art.5 del D.M. 11 Gennaio 2022 risulta, per l'esercizio 2023, pari a € 8.678.200,26

la spesa complessiva di personale relativa all'esercizio 2022 ammonta a € 7.194.175,72

il valore delle cessazioni che presumibilmente interverranno nel corso del 2023 ammonta a € 72.379,29, come indicato nella tabella che segue

| CESSAZIONI ANNO 2023 | |
|--|------------------|
| CATEGORIA/PROFILO PROFESSIONALE | IMPORTO (€) |
| N.1 FIGURA DI FUNZIONARIO TECNICO AGRICOLTURA E AMBIENTE – CAT.D3 | 40.166,75 |
| N.1 FIGURA DI ISTRUTTORE TECNICO LL.PP., URBANISTICA E PATRIMONIO – CAT.C1 | 32.212,54 |
| TOTALE | 72.379,29 |

Ne deriva che la somma destinabile a nuove assunzioni nell'esercizio 2023 ammonta a € 1.556.403,83, valore determinato come segue:

| | |
|--|-----------------------|
| VALORE SOGLIA ART.5 DEL D.M. 11 GENNAIO 2022 | € 8.678.200,26 |
| - VALORE COMPLESSIVO SPESA DI PERSONALE 2022 | € 7.194.175,72 |
| + VALORE PRESUNTO CESSAZIONI 2023 | € 72.379,29 |
| TOTALE | € 1.556.403,83 |

L'Ente, nel rispetto della capacità di spesa sopra indicata, intende procedere, nel corso del 2023, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato per un valore complessivo di € 441.688,19, secondo quanto indicato nella tabella che segue, evidenziando che, nelle more della riclassificazione del personale dipendente prevista dal Titolo III del CCNL del Comparto funzioni locali 2019/2021, i profili professionali e le categorie indicati nella tabella stessa, così come in quelle successive relative agli anni 2024 e 2025, sono ancora quelli destinati ad essere modificati a partire dal 01/04/2023:

| ASSUNZIONI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO 2023 | | | |
|--|--|--|------------|
| CATEGORIA/PROFILO PROFESSIONALE | SETTORE/SERVIZIO | MODALITA' DI ASSUNZIONE | VALORE (€) |
| N.1 FIGURA ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO – CAT.D1 | PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA, RISORSE UMANE, RETI E SISTEMI INFORMATIVI | CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE/MOBILITA' DA ALTRI ENTI | 34.987,16 |
| N.1 FIGURA DI ISTRUTTORE DIRETTIVO AREA AMMINISTRATIVA ECONOMICO CONTABILE E GESTIONALE – CAT.D1 | PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA, RISORSE UMANE, RETI E SISTEMI INFORMATIVI / STATISTICA | CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE/MOBILITA' DA ALTRI ENTI | 34.987,16 |
| N.1 FIGURA DI ISTRUTTORE DIRETTIVO AREA AMMINISTRATIVA ECONOMICO CONTABILE E GESTIONALE – CAT.D1 | PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA, RISORSE UMANE, RETI E SISTEMI INFORMATIVI / PROVVEDITORATO | CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE/MOBILITA' DA ALTRI ENTI | 34.987,16 |
| N.1 FIGURA DI ISTRUTTORE DIRETTIVO AREA AMMINISTRATIVA ECONOMICO CONTABILE E GESTIONALE – CAT.D1 | PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA, RISORSE UMANE, RETI E SISTEMI INFORMATIVI / BILANCIO | CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE/MOBILITA' DA ALTRI ENTI | 34.987,16 |

| ASSUNZIONI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO 2023 | | | |
|--|----------------------------------|--|-------------------|
| N.1 FIGURA DI ISTRUTTORE DIRETTIVO AREA AMMINISTRATIVA ECONOMICO CONTABILE E GESTIONALE – CAT.D1 | AFFARI GENERALI | CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE/MOBILITA' DA ALTRI ENTI | 34.987,16 |
| N.1 FIGURA DI ESECUTORE AREA AMMINISTRATIVA – CAT.B3 | AFFARI GENERALI | MOBILITA' DA ALTRI ENTI EX ART.30 DLGS. 165/2001 | 30.166,13 |
| N.1 FIGURA DI ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO LL.PP, URBANISTICA E PATRIMONIO - CAT.D1 | VIABILITA' | CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE/MOBILITA' DA ALTRI ENTI | 34.987,16 |
| .1 FIGURA DI ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO LL.PP, URBANISTICA E PATRIMONIO - CAT.D1 | VIABILITA' | CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE/MOBILITA' DA ALTRI ENTI | 34.987,16 |
| N.1 FIGURA DI ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO LL.PP, URBANISTICA E PATRIMONIO - CAT.D1 | EDILIZIA SCOLASTICA E PATRIMONIO | CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE/MOBILITA' DA ALTRI ENTI | 34.987,16 |
| N.1 FIGURA DI ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO LL.PP, URBANISTICA E PATRIMONIO - CAT.D1 | EDILIZIA SCOLASTICA E PATRIMONIO | CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE/MOBILITA' DA ALTRI ENTI | 34.987,16 |
| N.1 FIGURA DI ISTRUTTORE TECNICO LL.PP., URBANISTICA E PATRIMONIO – CAT.C1 | VIABILITA' | CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE/MOBILITA' DA ALTRI ENTI | 32.212,54 |
| N.1 FIGURA DI ISTRUTTORE TECNICO LL.PP., URBANISTICA E PATRIMONIO – CAT.C1 | VIABILITA' | CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE/MOBILITA' DA ALTRI ENTI | 32.212,54 |
| N.1 FIGURA DI ISTRUTTORE TECNICO LL.PP., URBANISTICA E PATRIMONIO – CAT.C1 | VIABILITA' | CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE/MOBILITA' DA ALTRI ENTI | 32.212,54 |
| TOTALE | | | 441.688,19 |

La spesa complessiva di personale per l'anno 2023 ammonta quindi a **€ 7.563.484,62**, valore determinato dalla spesa di personale 2022 (€ 7.194.175,72), incrementata dal valore delle assunzioni 2023 (€ 441.688,19) e diminuita del valore delle cessazioni che si presume interverranno nell'esercizio stesso (€ 72.379,29).

In merito alla spesa per personale con contratto a tempo determinato o con contratto di lavoro flessibile, la L.30 dicembre 2021, n.234 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024" ha abrogato il comma 847 dell'art.1 della Legge n.205/2017 che limitava tale spesa ad un importo massimo pari al 25% della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009. In virtù di tale abrogazione, il nuovo limite per la spesa di personale con contratto a tempo determinato o con contratto di lavoro flessibile è pari al 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009, pari, per la Provincia di Ravenna, a € 1.723.251,00; Nell'esercizio 2023 la spesa di personale con contratto a tempo determinato sarà pari a € 96.917,71, importo determinato come segue:

€ 34.978,16 per una figura di Istruttore Direttivo Area Amministrativa Economico Contabile e Gestionale" – Cat. D1 impiegato presso il Gabinetto del Presidente ex art.90 del D.Lgs.267/2000
€ 61.917,71 per una figura di Dirigente ex art.110 comma 1 del D.LGS.267/2000

La spesa di personale con contratto a tempo determinato o con contratto di lavoro flessibile rientra dunque nel limite precedentemente indicato e non è da considerarsi incrementativa rispetto a quella complessiva sostenuta nel corso del 2022, poiché già ricompresa nella stessa;

In merito all'esercizio 2024, determinata una spesa di personale complessiva per l'anno 2023 pari a € 7.563.484,62 ed una soglia assunzionale pari a € 8.681.830,24, la somma da destinare a nuove assunzioni ammonta a € 1.118.345,62; l'Ente intende procedere nel corso dell'esercizio alle assunzioni di personale a tempo indeterminato indicate nella tabella che segue:

| ASSUNZIONI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO 2024 | | | |
|--|---|--|-------------------|
| CATEGORIA/PROFILO PROFESSIONALE | SETTORE/SERVIZIO | MODALITA' DI ASSUNZIONE | VALORE (€) |
| N.1 FIGURA DI ISTRUTTORE DIRETTIVO AREA AMMINISTRATIVA ECONOMICO CONTABILE E GESTIONALE - CAT.D1 | ISTRUZIONE | CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE/MO CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE/MOBILITA' DA ALTRI ENTI BILITA' DA ALTRI ENTI | 34.987,16 |
| N.1 FIGURA DI ISTRUTTORE AREA AMMINISTRATIVA ECONOMICO CONTABILE E GESTIONALE - CAT.C1 | ISTRUZIONE | CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE/MOBILITA' DA ALTRI ENTI | 32.212,54 |
| N.1 FIGURA DI ISTRUTTORE DIRETTIVO AREA AMMINISTRATIVA ECONOMICO CONTABILE E GESTIONALE - CAT.D1 | PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA, RISORSE UMANE, RETI E SISTEMI INFORMATIVI | CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE/MOBILITA' DA ALTRI ENTI | 34.987,16 |
| N.1 FIGURA DI COLLABORATORE AREA AMM.VA - CAT.B3 | AA.GG. | CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE/MOBILITA' DA ALTRI ENTI | 30.166,13 |
| N.1 FIGURA DI ISTRUTTORE AREA AMMINISTRATIVA ECONOMICO CONTABILE E GESTIONALE - CAT.C1 | PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA, RISORSE UMANE, RETI E SISTEMI INFORMATIVI | CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE/MOBILITA' DA ALTRI ENTI | 32.212,54 |
| N.1 FIGURA DI ISTRUTTORE TECNICO LL.PP., URBANISTICA E PATRIMONIO - CAT.C1 | EDILIZIA SCOLASTICA E PATRIMONIO | CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE/MOBILITA' DA ALTRI ENTI | 32.212,54 |
| N.1 FIGURA DI ISTRUTTORE TECNICO LL.PP., URBANISTICA E PATRIMONIO - CAT.C1 | VIABILITA' | CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE/MOBILITA' DA ALTRI ENTI | 32.212,54 |
| N.1 FIGURA DI ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO LL.PP., URBANISTICA E PATRIMONIO - CAT.D1 | EDILIZIA SCOLASTICA E PATRIMONIO | | 34.987,16 |
| TOTALE | | | 263.977,77 |

Nel corso dello stesso esercizio interverranno presumibilmente cessazioni per un importo pari a € 70.332,88, così come indicato nella tabella che segue:

| CESSAZIONI ANNO 2024 | |
|---|------------------|
| CATEGORIA/PROFILO PROFESSIONALE | VALORE (€) |
| N.1 FIGURA DI FUNZIONARIO AREA AMMINISTRATIVA ECONOMICO CONTABILE E GESTIONALE - CAT.D3 | 40.166,75 |
| N.1 FIGURA DI COLLABORATORE AREA AMMINISTRATIVA - CAT.B3 | 30.166,13 |
| TOTALE | 70.332,88 |

La spesa di personale per l'esercizio 2024 ammonterà a € **7.757.129,51**, valore dato dalla spesa 2023 (€7.563.484,62), incrementata dal valore delle assunzioni (€263.977,77) e diminuita dal valore delle cessazioni (€ 70.332,88).

In merito all'esercizio 2025, determinata una spesa di personale complessiva per l'anno 2024 pari a € 7.757.129,51 ed una soglia assunzionale pari a € € 8.681.830,24, la somma da destinare a nuove assunzioni ammonta a € 924.700,73.

L'Ente intende procedere nel corso del 2025 alle assunzioni di personale a tempo indeterminato indicate nella tabella che segue:

| ASSUNZIONI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO 2025 | | | |
|---|------------------|--|------------------|
| CATEGORIA/PROFILO PROFESSIONALE | SETTORE/SERVIZIO | MODALITA' DI ASSUNZIONE | VALORE (€) |
| N.1 FIGURA DI ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO LL.PP, URBANISTICA E PATRIMONIO - CAT.D1 | VIABILITA' | CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE/MOBILITA' DA ALTRI ENTI | 34.987,16 |
| N.1 FIGURA DI COLLABORATORE AREA AMM.VA – CAT.B3 | AA.GG. | CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE/MOBILITA' DA ALTRI ENTI | 30.166,13 |
| N.1 FIGURA DI AGENTE – CAT.C1 | POLIZIA PROV.LE | CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE/MOBILITA' DA ALTRI ENTI | 32.212,54 |
| TOTALE | | | 97.365,83 |

Nel corso dello stesso esercizio interverranno presumibilmente cessazioni per un importo pari a 30.166,13, così come indicato nella tabella che segue:

| CESSAZIONI ANNO 2025 | |
|--|------------------|
| CATEGORIA/PROFILO PROFESSIONALE | VALORE (€) |
| N.1 FIGURA DI COLLABORATORE AREA AMMINISTRATIVA – CAT.B3 | 30.166,13 |
| TOTALE | 30.166,13 |

La spesa di personale prevista per l'anno 2025 ammonta dunque a € **7.824.329,21**, determinata dalla spesa 2024 (€7.757.129,51), incrementata dal valore delle assunzioni previste nel 2025 (€ 97.365,83) e diminuita del valore delle cessazioni che interverranno nel periodo stesso (30.166,13).

La spesa di personale prevista per gli anni 2023, 2024 e 2025 rispetta, così come indicato nella tabella che segue, le previsioni di bilancio relative ai medesimi esercizi:

| SPESA PERSONALE ANNO 2023 (€) | PREVISIONE SPESA PERSONALE BILANCIO DI PREVISIONE 2023-2025 – ESERCIZIO 2023 (€) | SPESA PERSONALE ANNO 2024 (€) | PREVISIONE SPESA PERSONALE BILANCIO DI PREVISIONE 2023-2025 – ESERCIZIO 2024 (€) | SPESA PERSONALE ANNO 2025 (€) | PREVISIONE SPESA PERSONALE BILANCIO DI PREVISIONE 2023-2025 – ESERCIZIO 2025 (€) |
|-------------------------------|--|-------------------------------|--|-------------------------------|--|
| 7.563.484,62 | 7.983.000,00 | 7.757.129,51 | 7.882.000,00 | 7.824.329,21 | 7.882.000,00 |

Infine, relativamente allo stesso trienni, si da atto del rispetto del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti secondo quanto disposto dall'art.4, comma 1, del D.M. 11 gennaio 2022, come indicato nella tabella che segue:

| | ANNO 2023 | ANNO 2024 | ANNO 2025 |
|--|---------------|---------------|---------------|
| SPESA DI PERSONALE | 7.563.484,62 | 7.757.129,51 | 7.824.329,21 |
| ENTRATE CORRENTI | 46.073.009,12 | 46.073.009,12 | 46.073.009,12 |
| F.C.D.E. | 618.400,00 | 618.400,00 | 618.400,00 |
| ENTRATE CORRENTI AL NETTO F.C.D.E | 45.454.609,12 | 45.454.609,12 | 45.454.609,12 |
| VALORE SOGLIA ART.4 D.M. 11 GENNAIO 2022 | 19,1% | 19,1% | 19,1% |
| PERCENTUALE EFFETTIVA | 16,64% | 17,07% | 17,21% |

3.3.3 RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica generale dell'Ente viene rideterminata, aggiungendo, rispetto a quella attuale, i posti corrispondenti previsti nel Piano del fabbisogno di personale, predisposto in coerenza con la capacità assunzionale che è stata calcolata ai sensi del D.M. 11 gennaio 2022 come indicato nella tabella che segue:

| Cat. | Profilo Professionale | Dotazione organica al 01/01/2023 | Cessazioni 2023 | Assunzioni 2023 | Totali 2023 | cessazioni 2024/2025 | assunzioni 2024/2025 | totali 2025 | dotazione organica a regime | Valore finanziario della dotazione |
|-----------------|---|----------------------------------|-----------------|-----------------|-------------|----------------------|----------------------|-------------|-----------------------------|------------------------------------|
| B | Esecutore Area Amministrativa | 8 | 0 | | 8 | | | 8 | 9 | 287.258,10 |
| | Esecutore Tecnico | 17 | 0 | | 17 | | | 17 | 18 | 574.516,20 |
| | Collaboratore Area Amministrativa | 4 | 0 | 1 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 151.238,60 |
| | Collaboratore Centralinista | 1 | 0 | | 1 | | | 1 | 1 | 30.247,72 |
| | Collaboratore Tecnico | 14 | 0 | | 14 | | | 14 | 15 | 514.211,24 |
| B totale | | 44 | 0 | 1 | 45 | 2 | 2 | 45 | 48 | 1.410.789,99 |
| C | Agente | 14 | 0 | | 14 | | 1 | 15 | 15 | 505.711,20 |
| | Istruttore Culturale | 0 | 0 | | 0 | | | 0 | 0 | - |
| | Istruttore Area Amministrativa Economico Contabile e Gestionale | 25 | 0 | | 25 | | 2 | 27 | 27 | 869.738,58 |
| | Istruttore Tecnico LLPP, urbanistica e patrimonio | 11 | 1 | 3 | 13 | | 1 | 14 | 16 | 515.400,64 |
| C totale | | 50 | 1 | 3 | 52 | 0 | 4 | 56 | 58 | 1.890.850,42 |
| D | Ispettore | 9 | 0 | | 9 | | | 9 | 9 | 328.399,38 |
| | Istruttore Direttivo Culturale | 3 | 0 | | 3 | | | 3 | 3 | 104.961,48 |
| | Istruttore Direttivo Informatico | 4 | 0 | 1 | 5 | | | 5 | 7 | 209.922,96 |
| | Istruttore Direttivo Area Amministrativa Economico Contabile e Gestionale | 23 | 0 | 4 | 27 | | 2 | 29 | 29 | 1.014.627,64 |
| | Istruttore Direttivo Tecnico LLPP, | 20 | 0 | 3 | 23 | | 3 | 26 | 26 | 909.666,16 |

| Cat. | Profilo Professionale | Dotazione organica al 01/01/2023 | Cessazioni 2023 | Assunzioni 2023 | Totali 2023 | cessazioni 2024/2025 | assunzioni 2024/2025 | totali 2025 | dotazione organica a regime | Valore finanziario della dotazione |
|-----------------|--|----------------------------------|-----------------|-----------------|-------------|----------------------|----------------------|-------------|-----------------------------|------------------------------------|
| | urbanistica e patrimonio | | | | | | | | | |
| | Istruttore Direttivo Tecnico Agricoltura e Ambiente | 1 | 0 | | 1 | | | 1 | 1 | 34.987,16 |
| | Comandante del Corpo di Polizia Provinciale | 1 | 0 | | 1 | | | 1 | 1 | 40.166,75 |
| | Funzionario Area Amministrativa Economico Contabile e Gestionale | 9 | | | 8 | 1 | | 7 | 8 | 321.334,00 |
| | Funzionario Culturale | 1 | 0 | | 0 | | | 0 | 1 | 40.166,75 |
| | Funzionario Giornalista | 1 | 0 | | 1 | | | 1 | 1 | 40.166,75 |
| | Funzionario Informatico | 1 | 0 | | 1 | | | 1 | 1 | 40.166,75 |
| | Funzionario Tecnico Agricoltura e Ambiente | 1 | 1 | | 0 | | | 0 | 0 | - |
| | Funzionario Tecnico LL.PP Urbanistica Patrimonio | 5 | 0 | | 4 | | | 4 | 5 | 200.833,75 |
| D totale | | 79 | 1 | 8 | 83 | 1 | 5 | 87 | 92 | 3.285.399,53 |
| | | | | | | | | | | |
| DIR | Dirigente | 2 | 0 | | 2 | | | 3 | 3 | 185.753,13 |
| | Segretario gen.le | 1 | 0 | | 0 | | | 1 | 1 | 166.081,47 |
| Totale | | 175 | 2 | 12 | 186 | 3 | 11 | 195 | 201 | 6.938.883,54 |

Il valore complessivo della dotazione organica è determinato al netto del fondo destinato al salario accessorio dei dipendenti e di quello destinato alla retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti.

3.3.4 PIANO DELLA FORMAZIONE

La Provincia di Ravenna, da diversi anni, propone un programma di iniziative formative, avendo compreso che per superare le difficoltà – si pensi alla recente pandemia – o per gestire qualsiasi mutamento/trasformazione – si pensi agli effetti apportati dalla legge Del Rio n. 56/2014 – è indispensabile puntare sulle persone che sono la risorsa fondamentale delle organizzazioni; solo attraverso le persone si può innovare, sperimentare e cercare nuove strade, per operare meglio e rispondere ai bisogni dei cittadini efficacemente e velocemente.

Le persone sono la risorsa fondamentale delle organizzazioni ed è puntando sulle persone che si può innovare, sperimentare e cercare tutte le strade per operare meglio e rispondere ai bisogni dei cittadini efficacemente e velocemente.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

La situazione di emergenza sanitaria, causata dalla pandemia da covid-19 e conclusasi dopo oltre 2 anni a marzo 2022, ha comportato che l'Ente, al pari di tutto il Paese, abbia dovuto riorganizzare, repentinamente, il proprio lavoro e le proprie attività, da svolgersi in modalità diverse, principalmente in lavoro agile (smart working), garantendo comunque la continuità dei servizi.

Lo smart working ha determinato un cambiamento nel metodo di lavoro, basato su nuovi criteri: l'orientamento al risultato, in primis, e la maggiore responsabilizzazione del lavoratore nello svolgimento delle proprie funzioni, con conseguente cambiamento nei modelli organizzativi del lavoro pubblico e un rinnovamento nella struttura istituzionale della P.A.

Nonostante questa situazione di emergenza sanitaria abbia messo a dura prova il sistema formativo, l'Ente è riuscito a garantire un costante grado di efficacia ed efficienza in tema di formazione del personale dipendente sui principali temi di interesse.

La Provincia di Ravenna, poi, memore della precedente esperienza di transizione, all'indomani della legge n. 56/2014 (c.d. legge Delrio), che ha comportato una necessaria operazione di "riconversione" e di ripensamento delle sue funzioni e, conseguenzialmente, della sua organizzazione interna, da anni punta a formare il personale continuativamente e in ambiti trasversali, al fine di acquisire flessibilità nella gestione dei servizi e professionalità nella risoluzione dei problemi.

La formazione, quale investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane è, al contempo, un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti, per stimolarne la motivazione, ed uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi aziendali e quindi dei servizi ai cittadini. La formazione è un processo complesso che assolve ad una duplice funzione: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi e dei servizi offerti ai cittadini.

Nella predisposizione del Piano formativo si terranno sempre presenti i seguenti obiettivi: il consolidamento di una cultura gestionale improntata al risultato; lo sviluppo dell'autonomia, della capacità innovativa e dell'iniziativa delle posizioni con più elevata professionalità; la consapevolezza del proprio ruolo nella pubblica amministrazione; la condivisione delle azioni a garanzia del corretto e buon andamento dell'organizzazione.

3.3.4.1 NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La programmazione e la gestione delle attività formative devono tenere conto delle numerose disposizioni normative che, nel corso degli anni, sono state emanate.

Si richiamano in particolare:

- D.Lgs n. 165 del 30 marzo 2001, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze da amministrazioni pubbliche";
- Direttiva Ministeriale del 13/12/2001, sulla formazione e valorizzazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni;
- Legge 16 gennaio 2003, n. 3, recante "Disposizioni ordinarie in materia di pubblica amministrazione";
- Direttiva Ministeriale del 06/08/2004, sui progetti formativi in modalità e-learning nelle Pubbliche Amministrazioni;
- D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, recante "Codice dell'amministrazione digitale";
- D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- Direttiva Funzione Pubblica n. 10 del 30/07/2010 e successiva del 13/12/2011, in materia di formazione delle Amministrazioni Pubbliche.
- Legge 6 novembre 2012, n.190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";

- DPR 16 aprile 2013 n. 70 concernente il “Regolamento recante il riordino del sistema di reclutamento e formazione dei dipendenti pubblici e delle Scuole pubbliche di formazione”;
- D.Lgs 26 agosto 2016, n. 179, recante “Modifiche ed integrazioni al Codice dell’amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, ai sensi dell’articolo 1 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla “Protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)”.
- D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, recante “Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell’articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124”.
- D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), i), m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”.
- Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 08/05/2018 e Pubblicate in Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018
- Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”,
- L. 120/2020 “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, recante misure urgenti per la semplificazione e l’innovazione digitale”,
- Il “Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali,
- Norme dettate dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente.

3.3.4.2 PROGETTI FORMATIVI NAZIONALI

PNRR E FORMAZIONE

Il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza italiano, approvato il 13 luglio 2021 attraverso la decisione del Consiglio Europeo, si articola in sedici Componenti, le quali sono raggruppate in sei Missioni: Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura, Rivoluzione verde e transizione ecologica, Infrastrutture per una mobilità sostenibile, Istruzione e ricerca, Inclusione e coesione, Salute.

In particolare, la Missione “Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura” ha l’obiettivo di modernizzare la Pubblica Amministrazione attraverso interventi di digitalizzazione, innovazione e semplificazione e di rafforzare la capacità amministrativa tramite il potenziamento delle competenze del personale.

La formazione è quindi una leva rilevante per ripensare la PA e renderla il motore dello sviluppo del nostro Paese, in quanto mira a migliorare la qualità dei servizi offerti a cittadini e imprese e garantire l’efficiente attuazione del PNRR.

RI-FORMARE LA PA

“Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese” è il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della Pubblica amministrazione presentato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione il 10 gennaio 2022 nell’ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Il Progetto consiste in un programma di formazione e aggiornamento rivolto ai dipendenti pubblici e articolato in due ambiti di intervento:

Pa 110 e lode

Con l’iniziativa PA 110 e lode, frutto del Protocollo d’intesa del 7 ottobre 2021 siglato tra il Ministero per la Pubblica amministrazione, e il Ministero dell’Università e della Ricerca, e alla collaborazione della CRUI, i dipendenti pubblici possono iscriversi a condizioni agevolate a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione di interesse per le attività delle amministrazioni pubbliche.

Attualmente hanno aderito al Progetto 64 Atenei italiani.

Syllabus per la formazione digitale

Da febbraio 2022 le amministrazioni hanno iniziato a segnalare i nominativi dei dipendenti che potranno accedere all’autovalutazione delle proprie competenze digitali sulla piattaforma Syllabus.

In base agli esiti del test iniziale, la piattaforma proporrà ai dipendenti i moduli formativi per colmare i gap di conoscenza e per migliorare le competenze, moduli arricchiti dalle proposte delle grandi aziende del settore tecnologico.

Il progetto è organizzato in 5 aree e 3 livelli di padronanza, che rappresentano l’insieme minimo delle conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico deve possedere per partecipare attivamente alla transizione digitale della PA.

La piattaforma consente una verifica delle competenze «in entrata» di ciascun dipendente, l’orientamento verso i moduli formativi più adeguati, in modo da investire in maniera mirata, evitando spreco di tempo e risorse, e la rilevazione dei progressi «in uscita» attraverso un processo di certificazione. Una procedura automatica di valutazione (con test adattivi in funzione del livello di padronanza iniziale delle conoscenze), definirà gli obiettivi specifici per il

dipendente; il grado di raggiungimento degli obiettivi è oggetto di monitoraggio anche successivamente ai corsi effettuati ed attestati dopo il superamento di una prova erogata tramite la piattaforma

Al dipendente viene rilasciato un Open Badge che riporta i corsi completati e i test superati; l'Open Badge permette ai partecipanti di ritrovare le competenze acquisite sul proprio curriculum digitale e su le principali piattaforme e-learning, i social network e le piattaforme professionali. I dati implementeranno un «Fascicolo delle Competenze», parte integrante del Fascicolo del Dipendente.

VALORE PA

L'INPS ha proseguito, dopo l'esordio del 2016, nella organizzazione di corsi di formazione della durata di 40/60 ore rivolti a dipendenti della pubblica amministrazione iscritti alla Gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali.

il programma "Valore PA" seleziona corsi universitari di formazione proposti da atenei italiani in collaborazione con soggetti pubblici o privati su aree di interesse delle stesse amministrazioni, con il finanziamento delle quote di partecipazione dei dipendenti selezionati. Per garantire alta formazione e aggiornamento professionale qualificato, Inps mette, inoltre, a disposizione dei dipendenti della PA l'accreditamento e il finanziamento di master universitari "executive" di I e II livello.

PROGETTO PROVINCE E COMUNI

Il progetto "Province&Comuni" costituisce il primo esempio a livello nazionale di progetto unitario e sostenibile per il rilancio del ruolo degli enti di area vasta.

Il progetto nasce dalla consapevolezza da parte delle Province circa la necessità di implementare una strategia unitaria e di sistema della governance territoriale che assicuri la modernizzazione del sistema amministrativo locale e implementi lo sviluppo socioeconomico dei territori, attraverso la collaborazione tra la Provincia, quale ente in grado di pianificare e gestire servizi comuni integrando dati e informazioni territoriali, e i Comuni singoli o associati.

Un aspetto fondamentale per la buona riuscita del progetto Province & Comuni è legato all'avvio di un percorso di formazione di dirigenti/funzionari/dipendenti delle amministrazioni provinciali competenti nelle materie dei tre ambiti di intervento (settore appalti, settore Europa e settore innovazione).

Saranno coinvolti nella formazione anche tutti coloro i quali, per competenze, rappresentano il trait d'union tra la Provincia e i Comuni e gli stakeholders del territorio.

Da gennaio 2023 si è avviato il percorso formativo orientato al potenziamento delle capacità tecnico professionali del personale delle 76 Province delle Regioni a Statuto Ordinario nelle materie dei tre ambiti di intervento del progetto (Settore Appalti, Settore Europa e Settore Innovazione) e degli stakeholders dei territori provinciali interessati.

La Provincia di Ravenna ha aderito a 39 moduli formativi (della durata compresa tra 3 a 12 ore) che si svolgeranno tra febbraio e maggio 2023.

3.3.4.3 IL CICLO DI GESTIONE DEL PIANO FORMAZIONE

Il "ciclo della formazione" risulta scomponibile in quattro fasi:

rilevazione e analisi dei fabbisogni;
progettazione e metodologie di supporto;
erogazione e gestione;
monitoraggio e valutazione.

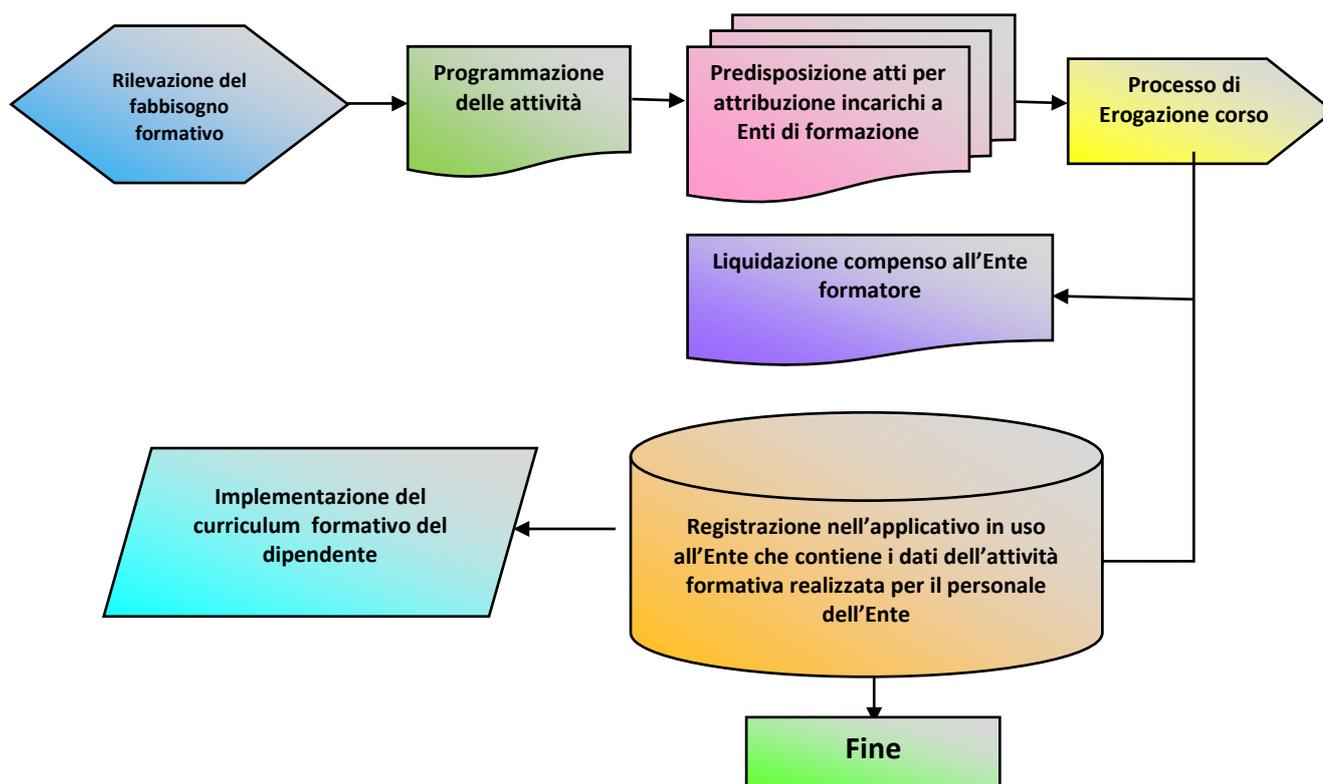
Il processo di formazione prende l'avvio dall'analisi dei fabbisogni, con la quale vengono rilevate le priorità formative del personale.

Successivamente, a seguito dell'analisi delle richieste, viene effettuata la programmazione degli interventi, in coerenza con le esigenze delineate e con le strategie dell'Ente.

La progettazione delle attività formative, per essere efficace ed in grado di conseguire i risultati prefissi, dovrà soddisfare le esigenze di sostenibilità, secondo una strutturazione "su misura".

E' opportuno che la fase conclusiva di ogni percorso formativo coincida con la valutazione del grado di soddisfacimento da parte dei partecipanti, allo scopo di rilevarne l'efficacia ed eventualmente di aggiornare le successive azioni formative.

Lo schema complessivo, è sinteticamente rappresentato nella figura sottostante



3.3.4.4 FINALITÀ E AMBITI DELLA FORMAZIONE

Il piano della formazione ha lo scopo, alla luce delle esigenze individuate sulla base delle priorità dell'ente, di delineare un percorso annuale attraverso un'adeguata programmazione di iniziative rivolte ad un numero di lavoratori il più ampio possibile.

Il documento ha ad oggetto:

formazione di carattere trasversale, che riguarda i comportamenti organizzativi, cioè l'insieme delle azioni osservabili, messe in atto da un individuo, sollecitate dalla combinazione di contesto e di caratteristiche proprie, attraverso le quali si mira a migliorare i comportamenti lavorativi sia singolarmente presi sia nella loro dinamica di insieme e di interazione.

formazione specialistica trasversale, quelle iniziative che, seppure di carattere intrinsecamente specialistico, assumono una valenza generale e, perciò, trasversale, in quanto interessano e coinvolgono un numero considerevole di dipendenti appartenenti a settori diversi. Questo tipo di formazione riguarda azioni formative rivolte al personale dipendente di varie categorie e profili professionali con l'obiettivo di acquisire, migliorare e consolidare competenze relative ad aspetti presenti in più settore dell'ente e che richiedono una formazione condivisa e unitaria.

formazione specialistica/aggiornamento, che riguarda specifiche materie rientranti nelle competenze dei singoli settori, spesso rese necessarie dagli interventi legislativi, che si susseguono con frequenza.

E' fondamentale, infatti, tenere ben presente e puntare verso l'obiettivo di acquisire, sviluppare e consolidare competenze relative ad aspetti gestionali, tecnici od amministrativi espressamente correlati ai processi operativi specifici. Attraverso questa attività di rafforzamento delle conoscenze specifiche, il lavoratore, sentendosi più preparato, acquisirà maggiore fiducia nelle sue capacità di risposta alle esigenze della collettività e meglio potrà operare al servizio del cittadino.

formazione "obbligatoria" non strettamente connessa alle specifiche funzioni e alla struttura organizzativa dell'Ente, rivolta a tutto il personale (formazione in tema di sicurezza sul lavoro e gestione delle emergenze e formazione in materia di anticorruzione e trasparenza).

Per determinate tematiche, in particolare in ambito giuridico-amministrativo, o per formazione specifica connessa all'aggiornamento e/o all'utilizzo di strumenti software in uso nell'Amministrazione, rivolti a una pluralità di lavoratori, l'Ente ha deciso per quanto possibile di avvalersi, anche al fine di contenere i costi e di diffondere all'interno degli uffici

"buone pratiche" già sperimentate dai colleghi, di risorse disponibili al proprio interno per la docenza o per il tutoraggio nei casi di e-learning/autoformazione.

Infine, sempre in considerazione della ottimizzazione delle risorse economiche disponibili per l'Ente, si è cercato di usufruire, diffondendo la conoscenza di queste opportunità, anche di altre modalità formative gratuite o già incluse in strumenti telematici per i quali l'Amministrazione sottoscrive abbonamenti annuali (riviste on line e banche dati specialistiche), da fruire in autoformazione.

3.3.4.5 STATO DELLA FORMAZIONE ANNO 2022

Di seguito viene esposto il quadro riepilogativo di sintesi

a) Macro area FORMAZIONE OBBLIGATORIA

| SICUREZZA LUOGHI DI LAVORO | | | | | |
|--|------------|-------------|----------------|---------------|-------------|
| OGGETTO | DIPENDENTI | METODOLOGIA | ORE FORMAZIONE | ENTE/ DOCENTE | DATA |
| formazione lavoratori parte generale D.Lgs.81/2008 | 2 | E-LEARNING | 4 | SELF/RER | sett 2022 |
| formazione lavoratori specifica mansione basso rischio | 1 | E-LEARNING | 8 | SELF/RER | maggio 2022 |

| TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE | | | | | |
|---|------------|-----------------|----------------|---------------|--------------|
| OGGETTO | DIPENDENTI | METODOLOGIA | ORE FORMAZIONE | ENTE/ DOCENTE | DATA |
| "Whistleblowing, a che punto siamo?" | DIR/PO | WEBINAR | 2 | ANAC | 31/01/2022 |
| Sull'onda della semplificazione e della trasparenza | DIR/PO | WEBINAR | 2 | ANAC | 03/02/2022 |
| Come misurare la corruzione | DIR/PO | WEBINAR | 2 | ANAC | 26/07/2022 |
| FORMAZIONE OBBLIGATORIA: PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA | DIR/PO | WEBINAR | 2 | ASMEL | 27/09/2022 |
| Formazione codice di comportamento | 179 | Auto-formazione | // | INTERNI | Apr/dic 2022 |

| FORMAZIONE AGENTI POLIZIA PROVINCIALE | | | | | |
|---|------------|---------------|----------------|---------------|--------------------|
| OGGETTO | DIPENDENTI | METODOLOGIA | ORE FORMAZIONE | ENTE/ DOCENTE | DATA |
| Giornate polizia locale e sicurezza urbana | 3 | Aula | 24 | Maggioli | Settembre 2022 |
| Trasporto rifiuti; fir, manutenzioni e iscrizioni all'albo | 2 | Webinar | 6 | Tuttoambiente | 24/03/2022 |
| Corso di formazione per il conseguimento della patente di servizio | 1 | Aula | 33 | SILP | Giugno/luglio 2021 |
| Prima formazione obbligatoria per il personale cat. C Corpo Polizia provinciale | 2 | Blended | 250 | SILP | Marzo/Giugno 2022 |
| Corso tiro a segno | 22 | Esercitazione | 8 | Tiro a segno | Sett/dic 2022 |

| FORMAZIONE PER RLS | | | | | |
|-----------------------|------------|-------------|----------------|---------------|------------|
| OGGETTO | DIPENDENTI | METODOLOGIA | ORE FORMAZIONE | ENTE/ DOCENTE | DATA |
| Aggiornamento per RLS | 1 | AULA | 8 | PESCARINI | 24/10/2022 |

b) Macro area FORMAZIONE TRASVERSALE

| FORMAZIONE "IN HOUSE" | | | | | |
|--|------------|-------------|-------------------|------------------------|---------------|
| OGGETTO | DIPENDENTI | METODOLOGIA | ORE FORMAZIONE | ENTE/ DOCENTE | SVOLTO |
| Progetto "Valore PA" | 4 | Webinar | 40/50 | Vari Enti | Apr/lug 2022 |
| Ciclo di 48 webinar su varie tematiche (trasparenza, anticorruzione, contratti, appalti, personale, finanza) | 23 | Webinar | 2 ore a seminario | ASMEL | Feb/dic 2021 |
| Ciclo di 17 webinar su varie tematiche (trasparenza, anticorruzione, contratti, appalti, personale, finanza) | 10 | Webinar | 4 ore a seminario | Ministero dell'Interno | Gen/dic2022 |
| Easy formazione – PNRR academy (ciclo di webinar a supporto ai processi di investimento) | 32 | Webinar | 2 ore a seminario | IFEL | Gen/dic 2022 |
| ciclo di 12 webinar su tematiche assicurative | 11 | Webinar | 2 ore a seminario | AON formazione | Gen/dic 2022 |
| ciclo di 12 webinar su tematiche relative alla gestione documentale | 10 | Webinar | 2 ore a seminario | FORMEZ | Sett/dic 2022 |

c) Macro area FORMAZIONE SPECIALISTICA

| AREA CONTABILE | | | | | |
|--|------------|-------------|----------------|---------------------|------------|
| OGGETTO | DIPENDENTI | METODOLOGIA | ORE FORMAZIONE | ENTE/ DOCENTE | SVOLTO |
| La Certificazione Unica 2022 e le novità fiscali per i sostituti d'imposta | 1 | Webinar | 4 | Maggioli | 10/02/2022 |
| Canone Unico: le criticità emerse nel primo anno di applicazione (Legge n. 160/2019) | 1 | Webinar | 4 | Mira formazione | 15/02/2022 |
| La Piattaforma Certificazione Crediti, gli indici di pagamento, le misure di garanzia | 1 | Webinar | 4 | Caldarini associati | 17/03/2022 |
| PNRR: aspetti contabili per gli EELL | 1 | Webinar | 2 | UPI Emilia Romagna | 03/05/2022 |
| La corretta gestione della fatturazione elettronica attiva e passiva | 1 | Webinar | 6 | Formel | 18/10/2022 |
| Conti giudiziali contabili: Gli agenti contabili, i giudizi di conto e di responsabilità | 1 | Webinar | 6 | UPI Emilia Romagna | 21/10/2022 |

AREA AMMINISTRATIVA

| OGGETTO | DIPENDENTI | METODOLOGIA | ORE FORMAZIONE | ENTE/ DOCENTE | SVOLTO |
|--|-------------------|--------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------|
| Il nuovo Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) | 1 | Webinar | 4 | UPI Emilia Romagna | 10/02/2022 |
| Master ufficio personale | 2 | Webinar | 24 | Publika | Marzo/aprile 2022 |
| La sottoscrizione dei contratti con firma elettronica: la scrittura privata semplice, la stipula degli atti pubblici e delle scritture private con firma autenticata | 1 | Webinar | 4 | Maggioli | 08/04/2022 |
| Produrre e archiviare i documenti informatici nei processi di innovazione digitale della PA | 1 | Webinar | 9 | Accademia Europa | Giugno/luglio 2022 |
| Progetto 'Province&Comuni' -Ambito di intervento Europa: Servizio supporto Politiche Comunitarie e Progettazione Europea – Formazione ai referenti | 5 | Webinar | 30 | UPI Emilia Romagna | Maggio/dicembre 2022 |
| Summer school in "Web & social media archiving and preservation" | 1 | Webinar | 36 | Università di Bologna | Settembre 2022 |
| Il PIAO: Piano integrato di attività e organizzazione | 1 | Webinar | 4 | UPI Emilia Romagna | 6/10/2022 |
| I controlli relativi alla documentazione amministrativa e alle autocertificazioni | 1 | Webinar | 6 | Formel | 04/11/2022 |
| Le principali novità dell'ipotesi di CCNL del comparto Funzioni Locali | 2 | Webinar | 6 | UPI Emilia Romagna | 14/11/2022 |
| Tutte le risposte sul nuovo ccnl funzioni locali | 1 | Webinar | 4 | Publika | 29/11/2022 |
| Il nuovo ordinamento professionale delle funzioni locali - CCNL 2019-2021 e la definizione dei profili professionali alla luce delle linee di indirizzo emanate dal ministro per la Pubblica Amministrazione: ipotesi di modello applicativo | 2 | Webinar | 6 | UPI Emilia Romagna | 16/12/2022 |

| AREA LAVORI PUBBLICI | | | | | |
|--|------------|-------------|----------------|--------------------------|----------------------------|
| OGGETTO | DIPENDENTI | METODOLOGIA | ORE FORMAZIONE | ENTE/ DOCENTE | SVOLTO |
| Ispettore di ponti e viadotti | 2 | Webinar | 4 | Cias | 03/02/2022 |
| Giornate di studio Osservatorio appalti | 10 | Webinar | 36 | AESS | Marzo/novembre 2022 |
| Revisione dei prezzi, procedure pnrr, subappalto: il punto della situazione | 1 | Webinar | 4 | Appaltiamo | 28/03/2022 |
| Il nuovo MePA 2022 a seguito del progetto di evoluzione del MePA Consip | 1 | Webinar | 6 | Mediaconsult | 9-11/05/2022 |
| L'attuazione della legge regionale Emilia-Romagna n. 24/2017 tra formazione dei PUG e conclusione della prima fase del periodo transitorio | 1 | Webinar | 4 | UPI ER | 31/05/2022 |
| Corso di aggiornamento professionale in prevenzione incendi (ex L. 818/84) art. 7, D.M. 05/08/2011 | 2 | Webinar | 8 | Ordine Ingegneri Ravenna | Maggio/giugno 2022 |
| Corso per Coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione e in fase di esecuzione dei lavori | 1 | Aula | 120 | ISPER | Ottobre 2022/febbraio 2023 |
| Aggiornamento per coordinatore della sicurezza in fase di progettazione e in fase di esecuzione dei lavori - XIV modulo | 17 | Webinar | 8 | ISPER | Novembre/dicembre 2022 |
| La gestione della procedura di gara con l'AVCPass e il Fascicolo dell'operatore economico (FVOE) | 1 | Webinar | 4 | Maggioli | 25/11/2022 |
| Gli ultimi aggiornamenti alla disciplina dei contratti pubblici: soluzioni interpretative e consigli pratici | | Webinar | 4 | UPI ER | 15/12/2022 |

3.3.4.6 LINEE FORMATIVE OGGETTO DI INTERVENTO

a) Macro area FORMAZIONE OBBLIGATORIA

Sicurezza sui luoghi di lavoro

La tutela e la sicurezza dei lavoratori sono obiettivi che si possono raggiungere solo attraverso l'efficiente organizzazione della formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

L'articolato normativo del D.lgs. 81/2008, pone obblighi a carico del datore di lavoro, dei dirigenti, dei lavoratori e dei preposti per quanto concerne la formazione, l'informazione e l'addestramento.

Le necessità formative sono state individuate a seguito di confronto con il Responsabile della Sicurezza Prevenzione e Protezione e del Settore viabilità.

Dall'analisi del fabbisogno formativo effettuata, è emersa la necessità di interventi formativi per aggiornare sia i percorsi formativi previsti dal titolo I del D. Lgs 81/08 che la formazione specifica destinata agli addetti alle emergenze.

Trasparenza e Anticorruzione

La prevenzione della corruzione costituisce un obiettivo strategico dell'Amministrazione e si concretizza nella definizione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza.

La Legge n.190/2012 prevede l'obbligo di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

La formazione dei dipendenti, quindi, rappresenta una delle principali misure di prevenzione della corruzione nell'ambito lavorativo, al fine di consolidare la consapevolezza del dipendente pubblico di dover operare attraverso modalità corrette, ispirate ai principi costituzionali del buon andamento ed imparzialità.

Nell'anno 2023 ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) ha previsto la realizzazione di un ciclo di webinar sulla misurazione della corruzione, con un focus sugli appalti pubblici, dove il fenomeno corruttivo è particolarmente rilevante.

Formazione Polizia provinciale

Gli interventi formativi saranno mirati a sviluppare le competenze degli operatori di Polizia provinciale, di ogni qualifica e grado, nelle aree di loro competenza (sicurezza urbana, sicurezza della strada, tutela del territorio), con attenzione all'aggiornamento delle competenze del personale.

Per l'anno 2023 sono previsti interventi formativi rivolti a tutto il personale del Corpo di Polizia provinciale nei seguenti ambiti:

- Corso di aggiornamento in materia ambientale (parte IV T.U. Rifiuti)
- Aggiornamento protezione civile (LR 24/2003)

Le attività formative saranno svolte con fondi interamente in capo al Corpo di Polizia provinciale.

Aggiornamento per RLS

A favore del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), rilevata l'obbligatorietà di effettuare il corso di aggiornamento annuale in ottemperanza al disposto dell'art 37 "Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti" comma 10 e 11 del D.Lgs. n. 81/08 e successive modifiche e integrazioni, è programmato un corso della durata minima di 8 ore.

b) Macro area FORMAZIONE TRASVERSALE

Per formazione facoltativa o non obbligatoria si intende, invece, l'insieme degli interventi formativi di carattere trasversale, che interessano e coinvolgono i dipendenti appartenenti ai diversi settori in cui è suddiviso l'Ente. In particolare, si tratta di iniziative volte al costante aggiornamento del personale su materie e normative di interesse specialistico, in relazione alla esigenza di costante aggiornamento sulle novità normative, giurisprudenziali e tecniche. Ciò, con l'obiettivo di produrre un incremento delle competenze non solo personali, ma anche dell'intera struttura dell'Ente, che si rende, così, capace, di rispondere meglio ai bisogni della collettività.

Le iniziative di formazione potranno essere suscettibili di parziali modifiche e/o integrazioni, a fronte di nuove esigenze aventi carattere prioritario e/o di eventuali criticità insorte in fase di attuazione.

IFEL FORMAZIONE

L'Istituto per la Finanza e l'Economia Locale (IFEL) è una Fondazione istituita nel 2006 dall'Associazione Nazionale dei Comuni Italiani (ANCI).

La Fondazione opera come ente di ricerca e formazione attraverso la produzione di studi, analisi e proposte di innovazione normativa atte a soddisfare le istanze dei Comuni e dei cittadini.

PNRR ACADEMY

La Fondazione IFEL ha promosso per il biennio 2022/2023 un piano formativo gratuito, rivolto alle Pubbliche Amministrazioni, volto ad approfondire gli aspetti rilevanti della normativa e delle sue applicazioni pratiche in tema di contratti, appalti e PNRR.

Il progetto ha lo scopo di offrire un supporto operativo alle Amministrazioni nella realizzazione dei loro investimenti.

PREVENIRE E GESTIRE LE CRISI FINANZIARIE

Il percorso formativo nasce nel quadro delle attività di supporto per fronteggiare il fenomeno della crisi finanziaria attraverso la convenzione tra IFEL e il Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento delle Finanze e Ragioneria Generale dello Stato e il Ministero dell'Interno – Direzione centrale per la finanza Locale – Dipartimento per gli Affari interni e Territoriali.

Il percorso mira ad affrontare le problematiche finanziarie e di contesto che sono alla base dei fenomeni del dissesto e del riequilibrio finanziario pluriennale.

Il supporto consisterà sia in attività di formazione che di affiancamento diretto al comune interessato.

Il percorso prevede l'erogazione di una serie di attività didattiche incentrate su tematiche strategiche per lo sviluppo di nuove conoscenze e competenze e il consolidamento di quelle in possesso per chi già lavora o amministra un ente locale.

Eventi formativi ASMEL

ASMEL (Associazione per la Sussidiarietà e la Modernizzazione degli Enti Locali) costituita interamente da soggetti pubblici, nata per favorire i processi di modernizzazione e promuovere la valorizzazione degli Enti territoriali, propone anche per l'anno 2023 una serie di eventi formativi in modalità webinar rivolti agli Enti Locali.

I webinar, in diretta o in differita, sono eventi formativi che trattano i temi più interessanti della PA per chiarire i dubbi causati dai continui aggiornamenti normativi e suggerire le possibili soluzioni da adottare. Al termine di ogni diretta, vengono resi disponibili le registrazioni e il materiali utilizzato.

FORMAZIONE trasversale AON

AON SPA, consulente e broker assicurativo della Provincia di Ravenna, mette a disposizione dell'Ente e un servizio di formazione con lo scopo di soddisfare le esigenze di tutela delle responsabilità, protezione dei beni, adeguatezza e correttezza delle procedure.

Il calendario di iniziative formative ha carattere bimestrale, strutturato con incontri della durata di 2 ore erogati in modalità "videoconferenza".

FORMAZIONE SUGLI APPALTI PUBBLICI

Il nuovo Codice dei contratti pubblici, in attuazione della Legge delega n. 78/2022, presenta significative innovazioni e profonde discontinuità rispetto al D.Lgs. n. 50/2016.

si presenta inoltre come il primo Testo Unico "autoapplicativo", essendo già incorporata nei suoi allegati la normativa di dettaglio di natura regolamentare, che entrerà in vigore dal 1/4/2023.

Si ritiene pertanto opportuno aderire, anche per l'anno 2023, alle iniziative formative promosse dall'Osservatorio Provinciale degli Appalti Pubblici con sede a Modena, che fin dal 1997 organizza giornate di

aggiornamento in materia di appalti pubblici, forniture e servizi, indirizzate agli operatori del settore e ai dipendenti di enti locali.

Visto il gradimento ottenuto negli ultimi anni, le lezioni verranno erogate in modalità "videoconferenza".

FORMAZIONE PERMANENTE MINISTERO DELL'INTERNO

L'Albo nazionale dei Segretari comunali e provinciali da alcuni anni propone un programma di formazione permanente riservato ai Segretari comunali e provinciali, ma esteso anche al personale in servizio presso gli Enti locali (Dirigenti e Direttivi) ed agli Amministratori locali.

Le iniziative formative, a carattere completamente gratuito, intendono essere d'ausilio nella quotidianità del lavoro degli operatori.

Tale formazione prevede sia interventi di didattica frontale a carattere seminariale che formazione a distanza

Queste le tematiche affrontate:

Amministrazione digitale;

Trasparenza e prevenzione della corruzione;

Personale e management;

Appalti, contratti e acquisti in rete p.a.;

Finanza e contabilità;

Finanziamenti europei e gestione progettuale;

Sicurezza, salute e incolumità pubblica;

Diritto Amministrativo.

EVENTI PA – SEMINARI

"Eventi PA" è il sistema di partecipazione alle attività per la PA che fa capo a Formez PA - Centro servizi, assistenza, studi e formazione per l'ammodernamento delle P.A.

La piattaforma, realizzata sul modello di esperienze come OpenCoesione e OpenExpo, mira a rendere conoscibili in modo semplice e in tempo reale Eventi realizzati dai singoli progetti (convegni, corsi, seminari, webinar.).

I temi affrontati riguardano in particolare la gestione dei documenti informativi, open data, pratiche digitali, servizi digitali, e si articolano in incontri della durata di 2 ore erogati in modalità "videoconferenza" oppure in cicli di corsi e-learning della durata di 10/12 ore.

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE - FORMAZIONE

Nel corso dell'anno 2023 sarà attivata attività di formazione e aggiornamento volta a sostenere il personale dipendente nel cambiamento culturale e organizzativo dell'Ente e a promuovere la comunicazione e la diffusione di informazioni sulle azioni per il benessere lavorativo e le pari opportunità.

FORMAZIONE LAVORO AGILE

In ottemperanza da quanto stabilito dall'art. 67 del CCNL Funzioni locali del 16/11/2022 "...al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione sono previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione..." saranno previste specifiche attività formative in modalità autoapprendimento per i lavoratori che accedono allo smart working

c) Macro area FORMAZIONE SPECIALISTICA

I percorsi di formazione specifica si riferiscono ad attività tipiche dei diversi Servizi dell'Ente e sono rivolti a soddisfare bisogni di conoscenze e capacità di tipo tecnico, da attivare su richiesta del Dirigente/PO.

Altra formazione specialistica, anche obbligatoria, per determinate funzioni o ruoli

Per la formazione specialistica relativa alle attività svolte da determinati servizi o rivolta a particolari argomenti, ci si avvale dei corsi a catalogo, per i quali annualmente sono quantificate e stanziare risorse. Ci si avvale inoltre, oltre che di fondi specifici a disposizione dei singoli Settori (es. per formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro per gli operatori e coordinatori/responsabili del Settore LLPP o per corsi specialistici per il personale della Polizia Provinciale), della collaborazione con altri Enti, nonché delle iniziative, qualora disponibili, organizzate dall'UPI o ANCI a valere su proprie risorse.

Ambiti di formazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo):

Area giuridico amministrativa: Quest'area si propone di definire orientamenti applicativi e interpretativi della legislazione in vigore, articolare l'attività in percorsi formativi dedicati all'apprendimento di specifiche procedure amministrative e all'approfondimento di problematiche giuridiche di carattere generale, creare momenti di confronto e di comunicazione tra i vari settori dell'Ente su tematiche giuridiche e amministrative di interesse comune, fornire una revisione puntuale sull'evoluzione normativa, sviluppare un aggiornamento non occasionale delle conoscenze e momenti di confronto delle esperienze. Le competenze attinenti questa area sono funzionali al miglioramento delle attività in genere e delle procedure di lavoro, per garantire servizi efficaci ed efficienti.

Area economico finanziaria: Quest'area si propone di definire orientamenti applicativi e interpretativi della legislazione in vigore e della sua evoluzione, articolare l'attività in percorsi formativi dedicati all'apprendimento di specifiche procedure amministrative contabili, creare o migliorare la capacità di lettura dell'informazione di tipo quantitativo in campo socioeconomico, attraverso la conoscenza di base e il lessico relativi ai macroaggregati, agli agenti, alle interazioni tra struttura demografica e struttura produttiva, fornire una opportunità di aggiornamento tecnico sulla struttura del bilancio, procurare le basi concettuali, gli strumenti e le tecniche del controllo di gestione e della valutazione delle politiche pubbliche, con finalità regolative di programmazione, di trasferimento e riparto di risorse.

Area lavori pubblici: Quest'area è dedicata agli approfondimenti tecnici per figure professionali specialistiche (ad es. Responsabile unico del procedimento, direzione dei lavori, collaudatore dei lavori); nonché ad incrementare le conoscenze normative in materia di contratti, appalti e procedure connesse.

Area informatica: Quest'area è dedicata ad attività volte al trasferimento di conoscenze e capacità di utilizzo degli strumenti informatici e telematici.

In particolare, la diffusione del mezzo informatico ha raggiunto livelli tali da suggerire interventi apprezzabili di formazione, al fine di rendere economici gli investimenti, di consentire alle amministrazioni una sostanziale autonomia di gestione dei sistemi informatici, di favorire un processo culturale fra gli operatori pubblici volte alla cosiddetta socializzazione informatica .

In conseguenza, gli interventi devono mirare a diffondere la cultura informatica, formare utilizzatori potenziali (con riferimento ai dipendenti privi di qualsiasi conoscenza in materia), aggiornare gli attuali utilizzatori, formare addetti informatici.

Area manageriale dirigenziale: Gli interventi formativi per la dirigenza devono rispondere all'evoluzione del quadro normativo ed ai processi di riorganizzazione dell'Amministrazione. Le trasformazioni in atto richiedono l'adeguamento dei ruoli, l'apprendimento di strumenti di gestione capaci di orientare e sostenere competenze e comportamenti.

I dirigenti pubblici dovranno possedere, oltre alle competenze giuridico-amministrative, adeguate competenze manageriali, intese come capacità operative, capacità relazionali e capacità gestionali in senso stretto (organizzazione, decisione, leadership, delega, motivazione/sviluppo dei propri collaboratori) e come qualità professionali, personali e sociali (iniziativa, apprendimento, positività).

I progetti di formazione manageriale dovranno essere finalizzati a rafforzare la sensibilità dei dirigenti a gestire iniziative di miglioramento e di innovazione, destinate a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività; migliorare l'efficacia, l'efficienza, la trasparenza e la qualità dell'azione amministrativa; sviluppare capacità di governo e realizzazione del cambiamento organizzativo.

Area socio organizzativa: Gli interventi formativi sono finalizzati al rafforzamento delle conoscenze e delle capacità tipiche del ruolo, sia in riferimento all'esperienza svolta, che alla rappresentazione del ruolo

all'interno dell'organizzazione; al potenziamento della motivazione a ricoprirlo, che influisce sull'accettazione del proprio incarico, anche in relazione alle aspettative personali, allo sviluppo della consapevolezza che la persona possiede in merito al suo sistema di competenze, che fornisce la sicurezza necessaria per affrontare i compiti connessi al suo ruolo e la fiducia per proporsi ed accettare le mansioni compatibili con esso, alla conoscenza delle modalità di relazione con le altre persone.

Viene rilevata l'esigenza trasversale di migliorare anche le competenze rispetto alla comunicazione interna del personale e consentire il flusso delle informazioni tra uffici, per assicurare una efficace collaborazione.

Il numero di partecipanti corrisponde alla somma delle persone che si prevede saranno iscritte a ciascun corso, con la possibilità che il medesimo dipendente sia conteggiato più volte qualora partecipi a più di una iniziativa tra quelle programmate.

I dati qui esposti non includono eventuali corsi sulle materie delle varie linee formative che siano fruiti mediante adesione a corsi a catalogo segnalati dai singoli dipendenti interessati, sui quali l'Ente effettua una valutazione preventiva in merito alla congruità con le funzioni attribuite al dipendente e riguardo alla non ripetitività/sovrapposibilità dei contenuti con corsi già programmati dall'Amministrazione, per l'ammissione della spesa ed il rilascio dell'autorizzazione alla partecipazione.

3.3.4.7 PIANO DELLA FORMAZIONE ANNO 2023 – SEGNALAZIONE FABBISOGNI FORMATIVI

Nella tabelle che seguono sono indicati:

- A) I fabbisogni formativi, suddivisi per Settore/servizio, risultanti dalle indicazioni trasmesse al Servizio Risorse umane dai vari responsabili dei servizi;
- B) I fabbisogni formativi trasversali, e che dunque interessano tutti i Servizi dell'Ente;
- C) I fabbisogni formativi segnalati dal RSPP

A) FABBISOGNI FORMATIVI RISULTANTI DALLE INDICAZIONI DEI RESPONSABILI DEI SEVIZI

Settore programmazione economico finanziaria, risorse umane, reti e sistemi informativi

Servizio Bilancio

| OBIETTIVI/TITOLO ATTIVITÀ FORMATIVA | n. PARTECIPANTI | METODOLOGIA |
|---|------------------------|---|
| Aggiornamento prioritariamente di tipo specialistico sulle materie di competenza del servizio bilancio e programmazione finanziaria con cadenza periodica ed in base alle novità normative introdotte | 9 | In base all'offerta formativa reperibile nei corsi a catalogo o iniziative proposte da UPI, IFEL o altri enti di formazione |
| Aggiornamento e formazione su tematiche di natura trasversale a contenuto amministrativo-giuridico-contabile di volta in volta individuate | 10 | In base all'offerta formativa reperibile nei corsi a catalogo o iniziative proposte da UPI, IFEL o altri enti di formazione |
| Aggiornamenti utilizzo software in uso o di nuova introduzione | 10 | Formazione interna o delle software house |

Servizio Provveditorato

| OBIETTIVI/TITOLO ATTIVITÀ FORMATIVA | n. PARTECIPANTI | METODOLOGIA |
|---|------------------------|--------------------------|
| Il nuovo codice degli appalti | 7 | Corso a catalogo Webinar |
| La gestione del patrimonio immobiliare – concessioni locazioni comodati | 5 | Corso a catalogo Webinar |
| Trasparenza Anti corruzione Accesso agli atti | 7 | Corso a catalogo Webinar |

Servizio Polizia Locale della Provincia di Ravenna

| OBIETTIVI/TITOLO ATTIVITÀ FORMATIVA | n. PARTECIPANTI | METODOLOGIA |
|---|-----------------|-------------------|
| Aggiornamento normativa ambientale (parte iv t.u.rifiuti) | 24 | SILP/Ambienterosa |
| Aggiornamento protezione civile | 24 | SILP/Regione |

Servizio Sistemi informativi, documentali e servizi digitali

| OBIETTIVI/TITOLO ATTIVITÀ FORMATIVA | n. PARTECIPANTI | METODOLOGIA |
|---|--------------------|-------------|
| Corso di specializzazione in ambiente Office365 | 2 | Catalogo |
| Corso in ambiente Office 365 (guida all'uso) | TUTTI I DIPENDENTI | Catalogo |
| Corso specialistico sulla sicurezza informatica in ambito Office365 | 1 | Catalogo |
| Corso sul trattamento dei dati personali (così come richiesto dall'art. 32 CAD) | TUTTI I DIPENDENTI | Catalogo |
| ARCGIS (corso all'uso) | 4 | On site |

Settore Viabilità**Servizio Segreteria appalti**

| OBIETTIVI/TITOLO ATTIVITÀ FORMATIVA | n. PARTECIPANTI | METODOLOGIA |
|-------------------------------------|-----------------|---|
| Il nuovo codice degli appalti | 7 | Lezioni della Dott.ssa Sassi da predisporre all'interno del Servizio Amministrativo ed Appalti LL.PP. senza alcun onere finanziario a carico dell'Ente. |

Servizio trasporti, concessioni, trasporti eccezionali e viabilità

| OBIETTIVI/TITOLO ATTIVITÀ FORMATIVA | n. PARTECIPANTI | METODOLOGIA |
|-------------------------------------|-----------------|---|
| SICOV – Applicativo Concessioni | 4 | Lezione frontale di circa 4/8 ore |
| Scrivania virtuale | 5 | Lezione on line (*) (*) adesione al ciclo formativo già programmato nei prossimi giorni organizzato dal Servizio Informatica |

Servizio realizzazione infrastrutture e programmazione

| OBIETTIVI/TITOLO ATTIVITÀ FORMATIVA | n. PARTECIPANTI | METODOLOGIA |
|--|-----------------|--|
| Formazione in materia di espropriazioni per pubblica utilità | 2 | corsi organizzati da exeo espropri on line |
| Corso BIM (Building Information Modeling) metodo per l'ottimizzazione della pianificazione, realizzazione e gestione di costruzioni tramite aiuto di un software | 5 | corso REVIT o similari |
| Corso aggiornamento utilizzo programma di contabilità primus finalizzato alla risoluzione delle nostre specifiche esigenze | 6 | corsi organizzati dalla ditta produttrice del software |
| Corso di aggiornamento in materia di lavori pubblici | 6 | corsi organizzati dalla Provincia di Modena |

| OBIETTIVI/TITOLO ATTIVITÀ FORMATIVA | n. PARTECIPANTI | METODOLOGIA |
|--|------------------------|---|
| Corso in materia di sicurezza di cui all' art. 98, comma 2 del D.lgs n.81/2008 | 1 | Scuola edile della provincia di Ravenna |

Servizio manutenzione strade

| OBIETTIVI/TITOLO ATTIVITÀ FORMATIVA | n. PARTECIPANTI | METODOLOGIA |
|--|---|--------------------|
| Corso Formazione e/o Aggiornamento ANTINCENDIO (da verificare scadenza aggiornamento precedente) | 35 9 RA + 12 FA + 12 LU Tecnici e amm.vo compresi + 2 nuovi geom./sorv.ti IN ARRIVO) Non compreso personale edilizia reperibile | |
| Corso Formazione e/o Aggiornamento PRIMO SOCCORSO (da verificare scadenza aggiornamento precedente) | 35 9 RA + 12 FA + 12 LU Tecnici e amm.vo compresi + 2 nuovi geom./sorv.ti IN ARRIVO) Non compreso personale edilizia reperibile | |
| Corso Formazione e/o Aggiornamento PREPOSTO | 17 2 resp. Ambito e si riterrebbe opportuno formare i 15 caposquadra reperibili | |
| Formazione su Schede procedure operative in sicurezza (schede aggiornate e trasmesse da Ing. Manzelli ECOS PG 2021/16571 del 17/06/2021) | 37 9 RA + 12 FA + 12 LU Tecnici e amm.vo compresi + 2 nuovi geom./sorv.ti IN ARRIVO) Necessario inserire anche n. 2 dipendenti edilizia in quanto parte squadre reperibilità | |

Settore Edilizia e patrimonio

Servizio manutenzione e gestione patrimonio

| OBIETTIVI/TITOLO ATTIVITÀ FORMATIVA | n. PARTECIPANTI | METODOLOGIA |
|--|-----------------|--------------------------|
| Corso per utilizzo autocad | 2 | in presenza o a distanza |
| Corso per utilizzo bim | 3 | in presenza o a distanza |
| Corso per certificatore energetico | 4 | in presenza o a distanza |
| Corso di base per termotecnico | 2 | in presenza o a distanza |
| Corso per "addetti ai lavori elettrici, pei persone idonee ad operare in tensione sugli impianti elettrici, norma CEI 11-27 edizione 2021" | 1 | in presenza o a distanza |

Settore Affari generali

Segreteria Generale

| OBIETTIVI/TITOLO ATTIVITÀ FORMATIVA | n. PARTECIPANTI | METODOLOGIA |
|---|-----------------|---------------------------------|
| Attività della p.a. nel suo agire pubblico e privato (convenzioni, accordi, protocolli, intese, ecc. ...) | 3 | a distanza/ in presenza o misto |
| Gestione amministratori, adempimenti, accesso e privacy | 3 | a distanza/ in presenza o misto |
| Partecipazioni societarie, dismissioni, adempimenti | 2 | a distanza/ in presenza o misto |
| Pianificazione, adesione e gestione progetti finanziati o co-finanziati | 2 | a distanza/ in presenza o misto |
| Microsoft office word e principi/elementi in materia di privacy | 7 | a distanza/ in presenza o misto |

B) FABBISOGNI FORMATIVI TRASVERSALI

| OBIETTIVI/TITOLO ATTIVITÀ FORMATIVA | n. PARTECIPANTI | METODOLOGIA |
|-------------------------------------|-----------------|--|
| PROGETTO "PROVINCE COMUNI" | VARI | Gratuita (compresa nel progetto) – webinar erogati su piattaforme dedicate |
| VALORE PA | VARI | Gratuita (finanziata da INPS) – corsi da 40/50/60 ore erogati a distanza o in presenza o blended |

C) FABBISOGNI FORMATIVI SEGNALATI DA RSPP

| OBIETTIVI/TITOLO ATTIVITÀ FORMATIVA | n. PARTECIPANTI | METODOLOGIA |
|--|-----------------|-------------|
| Aggiornamento per addetti al PRIMO SOCCORSO - RIF. ALLEGATO 4 DM 388/2003 | 57 | |
| Aggiornamento per addetti ANTINCENDIO - CORSO DI "TIPO 2-AGG" DM 02-09-2021 | 59 | |
| NUOVA FORMAZIONE per addetti ANTINCENDIO - corso "TIPO 2-FOR" DM 02-09-2021 | 10 | |
| NUOVA FORMAZIONE per PREPOSTI - corso secondo Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011 | 21 | |

| OBIETTIVI/TITOLO ATTIVITÀ FORMATIVA | n. PARTECIPANTI | METODOLOGIA |
|---|------------------------|--------------------|
| NUOVA FORMAZIONE per PREPOSTI - corso secondo Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011 | 11 | |
| NUOVA FORMAZIONE per LAVORATORI - corso BASSO RISCHIO secondo Accordo Stato-Regioni 21/12/2011 | 9 | |
| NUOVA FORMAZIONE per LAVORATORI - corso BASSO RISCHIO secondo Accordo Stato-Regioni 21/12/2011 | 11 | |
| ADDESTRAMENTO SU PROCEDURE SETTORE LAVORI PUBBLICI E AREA VIABILITA' redatte da Ing. Manzelli ECOS (PG 2021/16571 del 17/06/2021) | 36 | |

Le risorse per la realizzazione delle iniziative formative sopra elencate trovano copertura nel bilancio 2023 al Cap/art.10603/230 "Corsi di aggiornamento, qualificazione, specializzazione ecc. per il personale dipendente" che presenta uno stanziamento pari a € 11.000,00 e al Cap/art.13403/095 "Spese per aggiornamento/formazione corpo di Polizia Provinciale" che presenta uno stanziamento pari a € 4.000,00. La scadenza della spesa inerente la formazione del personale dipendente è programmata secondo le tempistiche indicate nello schema sotto riportato:

| esercizio | importo |
|------------------|------------------|
| 2023 | 15.000,00 |
| 2024 | |
| 2025 | |
| totale | 15.000,00 |

4. MONITORAGGIO

Monitoraggio sottosezioni Valore pubblico e Performance

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'articolo 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in legge con Legge. 6 agosto 2021 n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'articolo 5, del Decreto Interministeriale concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance" secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, mediante la redazione di una Relazione (o Rapporto) da adottare e pubblicare on line entro il 30 giugno dell'anno successivo rispetto al termine dell'esercizio a cui si riferisce.

La redazione della suddetta Relazione, sotto la supervisione del Segretario Generale, sarà affidata al Servizio Programmazione e controllo di gestione che elaborerà i dati raccolti a consuntivo in relazione agli obiettivi (annuali, strategici, di performance organizzativa, ecc.) affidati all'intera struttura dell'Ente, che sarà chiamata a contribuire e collaborare alla rendicontazione dei risultati raggiunti.

Così come per i Rapporti relativi alle annualità precedenti all'introduzione del PIAO, le relazioni adottate annualmente con riferimento all'esercizio immediatamente precedente ed approvate con Atto del Presidente della Provincia, dopo la loro validazione da parte del Nucleo di Valutazione ai sensi del vigente regolamento provinciale che disciplina il Sistema di misurazione e valutazione della Performance, saranno rese disponibili sul sito istituzionale dell'Ente, Sezione Amministrazione trasparente, al seguente link:

<https://www.provincia.ra.it/Amministrazione-Trasparente/Performance/Relazione-sulla-performance>

Sul piano operativo Il monitoraggio degli elementi inclusi nella sezione Performance consiste nella verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi, attraverso la misurazione dei risultati raggiunti rispetto agli indicatori assegnati a ciascun obiettivo, espresso in percentuale.

Il grado di raggiungimento complessivo di ogni obiettivo si ottiene come media fra le percentuali di raggiungimento degli indicatori associati all'obiettivo.

Il risultato del monitoraggio, prima di essere presentato al vertice politico dell'ente, è sottoposto alla validazione da parte del Nucleo di Valutazione.

La rilevazione del grado di raggiungimento definitivo degli obiettivi è effettuata a fine anno, attraverso la misurazione dei risultati raggiunti rispetto agli indicatori assegnati a ciascun obiettivo, ma a fini di verifica periodica dell'effettivo stato di avanzamento, in particolare per gli obiettivi operativi, e l'individuazione di eventuali azioni correttive da attuare nel corso dell'esercizio, si procede anche ad effettuare monitoraggi infrannuali, di norma con periodicità semestrale.

Monitoraggio sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza

Il processo di gestione del rischio si completa con il monitoraggio finalizzato alla verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate e rivisitate e, se necessario, alla eventuale individuazione e messa in atto di ulteriori strategie e misure. Il monitoraggio compete ai medesimi soggetti che partecipano al processo di gestione del rischio, in stretta connessione con il sistema di programmazione e controllo di gestione, e si struttura su più livelli:

- Il primo in capo ai referenti o responsabili degli uffici e dei servizi, attuato in autovalutazione, su indicatori definiti da gestirsi sul software attualmente in uso con accesso/implementazione condivise delle basi dati da parte dei referenti dei Settori/Servizi;
- Il secondo a cura del Gruppo di Lavoro Anticorruzione e Trasparenza, tramite verifica delle informazioni rese in autovalutazione della struttura organizzativa e, qualora necessario, con momenti di incontro e confronto ai fini della migliore comprensione dello stato di attuazione delle misure e di eventuali criticità riscontrate, in un'ottica di dialogo e miglioramento continuo.

Il monitoraggio relativo alla sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza è effettuato con cadenza annuale, come più dettagliatamente specificato al paragrafo 2.3.8 del presente Piano, secondo le modalità e indicazioni definite dall'ANAC, tenuto conto, in particolare (per quanto compatibile in ragione delle specificità dell'Ente Provincia) delle indicazioni fornite, da ultimo, dal Piano Nazionale Anticorruzione 2022 approvato con Delibera del Consiglio dell'Autorità n. 7 del 17 gennaio 2023.

Come per i precedenti, anche per l'esercizio 2023 il monitoraggio delle misure anticorruptive programmate si baserà, tra l'altro, sulla verifica dei dati consuntivi al 31 dicembre, con riferimento agli indicatori, come sopra definiti, di cui al paragrafo 2.3.7 del presente Piano.

La Provincia di Ravenna si avvale già da alcuni anni della Piattaforma ANAC, servizio che consente l'acquisizione dei dati ed il successivo monitoraggio dei PTPCT e della loro attuazione, attraverso la raccolta delle relative informazioni tramite la somministrazione dei seguenti questionari:

- anagrafica dell'organizzazione e dei soggetti chiave chiamati ad implementare la strategia di prevenzione della corruzione (RPCT);
- piano triennale per la prevenzione della corruzione e del processo di gestione del rischio o misure di prevenzione della corruzione e relativo processo di gestione del rischio;
- stato di attuazione ed efficacia delle misure generali e specifiche programmate;

le cui risposte forniscono al RPCT uno strumento per predisporre la "Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza".

In merito alla verifica del corretto adempimento degli obblighi di trasparenza di cui all'alberatura riportata nell'allegato 4 del presente Piano è direttamente coinvolto anche il Nucleo di Valutazione dell'Ente, chiamato annualmente a compilare la griglia di attestazione predisposta da ANAC, a seguito della verifica del corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione per gli specifici ambiti di anno in anno definiti dall'Autorità.

Con riferimento alla sottosezione 2.3, sono pubblicate annualmente sul sito istituzionale, e rese reperibili ai corrispondenti link:

- le [relazioni del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza](#);
- le [attestazioni del Nucleo di Valutazione](#),

unitamente a quelle relative ai precedenti 5 esercizi, come da previsioni del Decreto Legislativo n. 33/2013 e s.m.i..

Monitoraggio sezione Organizzazione e capitale umano

Il monitoraggio relativo alla sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" avverrà su base triennale e sarà effettuato, nel caso della Provincia di Ravenna, dal Nucleo di valutazione, con riferimento alla coerenza tra il contenuto di tale sezione con gli obiettivi di performance definiti dall'Ente.

Monitoraggio sul livello di soddisfazione degli utenti:

Nell'anno 2023 prenderà l'avvio il monitoraggio della soddisfazione degli utenti, partendo dai servizi illustrati nella Carta dei servizi erogati dall'URP, come indicato al paragrafo 2.2.6 "Qualità dei procedimenti e dei servizi" del presente Piano.

I risultati dell'analisi dei riscontri raccolti nell'ambito di queste indagini potranno contribuire ad individuare nuove soluzioni volte al miglioramento dei servizi.

5. PROCESSI E SOGGETTI

Per la predisposizione del PIAO è stato costituito un integration team formato dai Responsabili dei Servizi che hanno elaborato le diverse sezioni e sottosezioni del Piano:

- Servizio Programmazione e Controllo di Gestione, con funzione di coordinamento di tutte le fasi di stesura del Piano, ha effettuato attività di consulenza e informazione ai Servizi dell'Ente sulle finalità e le attività necessarie per addivenire al completamento del Piano. In particolare, ha predisposto le Sottosezioni Valore Pubblico e Performance, e le parti concernenti la scheda anagrafica, le premesse, processi e soggetti e la Sezione Monitoraggio, previa intesa con gli altri Servizi interessati;
- Servizio Segreteria, ha curato la predisposizione della Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza e la Sezione Monitoraggio per la parte concernente la suddetta sottosezione;
- Servizio Risorse Umane, ha curato la predisposizione della Sezione Organizzazione e Capitale Umano e la Sezione Monitoraggio per la parte concernente la sopra indicata sezione.

Alla definizione di obiettivi, misure e azioni, contenute nel Piano hanno partecipato tutti i Settori e Servizi dell'Ente:

- Settore Edilizia Scolastica e Patrimonio - Servizio Programmazione e Progettazione; Servizio manutenzione;
- Settore Viabilità - Servizio Realizzazione nuove infrastrutture viarie e programmazione; Servizio manutenzione strade; Servizio Pianificazione territoriale; Servizio trasporti, concessioni, trasporti eccezionali e viabilità; Servizio Amministrativo e appalti LL.PP.;
- Settore Programmazione Economico Finanziaria, Risorse Umane, Reti e Sistemi Informativi - Servizio Corpo di Polizia locale della Provincia di Ravenna; Servizio Risorse umane; Servizio Sistemi informativi, documentali e servizi digitali; Servizio Programmazione e Controllo di Gestione; Servizio Programmazione e gestione finanziaria e contabile; Servizio Provveditorato; Servizio flussi documentali/beni culturali; Servizio Statistica;
- Settore Istruzione - Servizio Istruzione

È stato, inoltre, garantita la copertura finanziaria di tutti gli obiettivi, misure e azioni contenute nel PIAO, in base a quanto disposto dall'articolo 8 del decreto 132/2022, comma 1, che stabilisce che *"Il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto"*.

Infine, per il presente Piano sono state rispettate le indicazioni normative e contrattuali specifiche relative alle sottosezioni 2.3, 3.2 e 3.3 (consultazione pubblica mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale sui contenuti anticorruzione e trasparenza; sottoposizione ai revisori ai fini della validazione del Piano dei fabbisogni del personale; informazione alle organizzazioni sindacali in materia di personale, organizzazione e formazione, per quanto dovuto).