
PROVINCIA DI RAVENNA



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2024-2026

*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	21
2.3 SOTTOSEZIONE RISCHI CORUTTIVI E TRASPARENZA	45
3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	71
3.1 SOTTOSEZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA	71
3.2 SOTTOSEZIONE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	72
3.3 SOTTOSEZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	79
4. MONITORAGGIO	103
5. PROCESSI E SOGGETTI	105

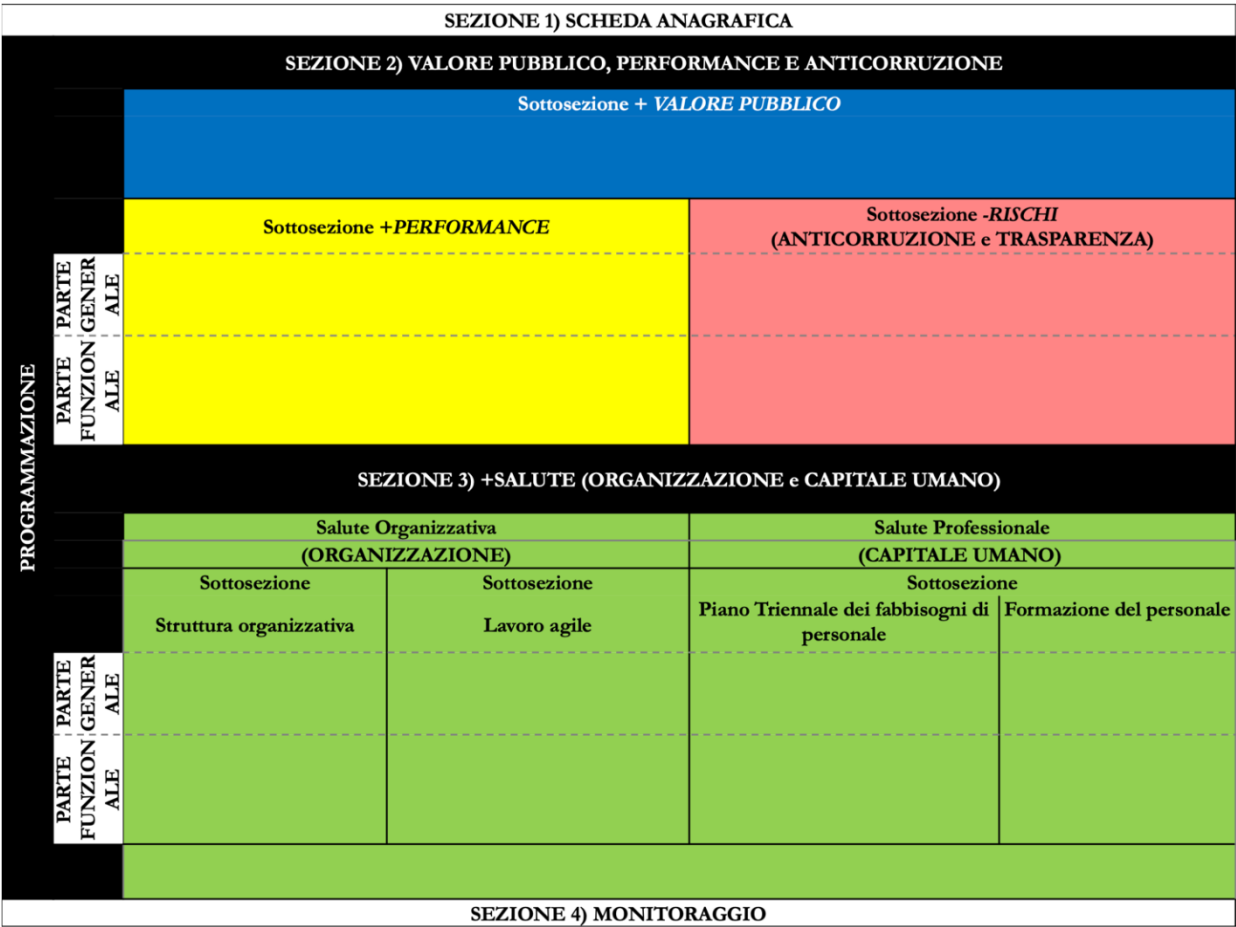
PREMESSA

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 31/12/2023: 182
(di cui in servizio effettivo 176)

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 2024/2026, 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. Le priorità strategiche individuate si collocano in continuità con quanto definito nel precedente ciclo di programmazione 2023/2025 data la necessità di dare prosecuzione alle azioni già avviate che hanno un orizzonte temporale almeno triennale.

Priorità strategica: **Suole 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: Riquilificare 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 2026
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.”

Gli eventi alluvionali del Maggio 2023 hanno costretto l’Amministrazione a doversi impegnare in importanti lavori di ripristino della viabilità per riportare la situazione allo stato di efficienza precedente alle alluvioni, interventi che troveranno prosecuzione anche nel corso degli esercizi successivi.

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 Provinciale, si procederà alla progettazione e realizzazione di interventi di ripristino, 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 2026
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 ripristino della viabilità e/o di innalzamento della sicurezza della rete stradale provinciale effettivamente avviati nell'anno di riferimento / n. interventi infrastrutturali di ripristino della viabilità e/o 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 2026
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	1180	1180

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 2026
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”.

Consigli per coloro che utilizzano il software di lettura dello schermo screen reader per favorire l’accessibilità delle tabelle presenti nel testo: si suggerisce di impostare il sistema in modo che esso possa rileggere l’intestazione delle colonne ogni volta che si passa alla riga successiva.

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	Target 2024	Target 2025	Target 2026
1 - ESERCIZIO DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI IN UN QUADRO IN COSTANTE EVOLUZIONE	Pianificazione territoriale e valorizzazione 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	68.07%	≥70%	≥71%	≥72%

Area strategica	Linea strategica	Missione	Programma	Obiettivo strategico DUP - Performance	Indicatore per ob. strategico (aspetto "misurato" dall'indicatore)	Formula	Fonte	Valore 2022	Target 2024	Target 2025	Target 2026
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 Riqualificare 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	Target 2024	Target 2025	Target 2026
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	≥ 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 (per informazione)	Target 2024	Target 2025	Target 2026
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	5	7	7
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	Diffusione della cultura relativa alla parità di genere nel territorio provinciale	n. incontri di sensibilizzazione sulle tematiche relative alla parità di genere	Interna	1	≥1	≥1	≥1
1 - ESERCIZIO DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI IN UN QUADRO IN COSTANTE EVOLUZIONE	Efficace gestione delle attività per assicurare la qualità nell'erogazione 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 del ripristino della viabilità e dell'innalzamento della sicurezza stradale	n. interventi infrastrutturali di ripristino della viabilità e/o di innalzamento della sicurezza della rete stradale provinciale effettivamente avviati nell'anno di riferimento / n. interventi infrastrutturali di ripristino della viabilità e/o di innalzamento della sicurezza della rete stradale provinciale programmati per l'anno di riferimento	Interna	70%	≥ 60%	≥ 70%	≥80%

Area strategica	Linea strategica	Missione	Programma	Obiettivo strategico DUP - Performance	Indicatore per ob. strategico (aspetto "misurato" dall'indicatore)	Formula	Fonte	Valore 2022 (per informazione)	Target 2024	Target 2025	Target 2026
1 - ESERCIZIO DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI IN UN QUADRO IN COSTANTE EVOLUZIONE	Efficace gestione delle attività per assicurare la qualità nell'erogazione 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 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 (per informazione)	Target 2024	Target 2025	Target 2026
1 - ESERCIZIO DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI IN UN QUADRO IN COSTANTE EVOLUZIONE	Efficace gestione delle attività per assicurare la qualità nell'erogazione 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	2	1	2
1 - ESERCIZIO DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI IN UN QUADRO IN COSTANTE EVOLUZIONE	Efficace gestione delle attività per assicurare la qualità nell'erogazione dei servizi provinciali	01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	03 Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato	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 dei beni e delle attività culturali	08 Statistica e sistemi informativi - 02 Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	02.01 Fornire validi servizi di supporto tecnico amministrativo	Servizi digitali erogati ai comuni del territorio della Provincia di Ravenna	Numero di servizi digitali erogati ai comuni del territorio della Provincia di Ravenna	Interna	5	5	5	5

Area strategica	Linea strategica	Missione	Programma	Obiettivo strategico DUP - Performance	Indicatore per ob. strategico (aspetto "misurato" dall'indicatore)	Formula	Fonte	Valore 2022 (per informazione)	Target 2024	Target 2025	Target 2026
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 (per informazione)	Target 2024	Target 2025	Target 2026
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 / totale di opere d'arte facenti parte del sistema delle infrastrutture viarie gestite dalla provincia	Interna	20%	≥ 10%	≥ 20%	≥ 30%
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 (riferimento al termine di ultimazione lavori) al 31/12 di ciascun anno / n. totale interventi di competenza della Provincia di Ravenna finanziati con fondi PNRR (CUP 14 al momento della stesura del presente documento)	Interna: dati desunti da relazione periodica trasmessa a Guardia di Finanza	0%	28,57%	35,71%	28,57%

Area strategica	Linea strategica	Missione	Programma	Obiettivo strategico DUP - Performance	Indicatore per ob. strategico (aspetto "misurato" dall'indicatore)	Formula	Fonte	Valore 2022 (per informazione)	Target 2024	Target 2025	Target 2026
3 - PROMUOVE RE 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 - PROMUOVE RE 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	≤ 15 gg	≤ 14 gg	≤ 12 gg

Area strategica	Linea strategica	Missione	Programma	Obiettivo strategico DUP - Performance	Indicatore per ob. strategico (aspetto "misurato" dall'indicatore)	Formula	Fonte	Valore 2022 (per informazione)	Target 2024	Target 2025	Target 2026
3 - PROMUOVE RE 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	≤ 7	≤ 5	≤ 4
3 - PROMUOVE RE 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 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 copertura del trattamento ai fini archivistici realizzabile nel periodo 2023-2026 della documentazione presente negli uffici assoggettabile al trasferimento all'archivio di deposito ubicato in Via PAG (espresso in ML)	Metri lineari di documentazione versata all'archivio di deposito e/o scartata / 400 Metri Lineari di documentazione trattabile ai fini archivistici nel periodo 2023-2026	Interna	0%	≥ 37%	≥ 50%	≥ 60%

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.

2.2.1 ANNOTAZIONI SULLA STRUTTURA DELLA SEZIONE E SULLE CONVENZIONI GRAFICHE ADOTTATE

Conformemente alle indicazioni del sistema di misurazione della Performance in uso, agli incaricati di Elevata Qualificazione 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 Elevata Qualificazione 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 Elevata Qualificazione 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 Elevata Qualificazione, 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 2024 – 2026 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".

2.2.2 IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il ciclo di gestione della performance per l'esercizio 2024 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 2024-2026;
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 - Relazione 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 della Relazione da parte del Nucleo di Valutazione;
8. pubblicazione della 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.

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 vengono definiti secondo la logica del cascading: dagli obiettivi di valore pubblico, a cascata, vengono coerentemente definiti tutti gli altri obiettivi dell'Amministrazione.

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 Elevata Qualificazione 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 Elevata Qualificazione 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:

- invio tramite e-mail datata 25/09/2023 indirizzata a Dirigenti e incaricati di Elevata Qualificazione per la definizione/elaborazione degli obiettivi strategici (indicatori) per il triennio 2024-2026 e richiesta di proposte di obiettivi annuali per il 2024 ad essi collegati;
- interlocuzioni tra l'ufficio Programmazione e Controllo di gestione e i Dirigenti e gli incaricati di Elevata Qualificazione finalizzate a raccogliere e definire le proposte elaborate;
- individuazione di indicatori per misurare annualmente lo stato di realizzazione degli obiettivi di valore pubblico, obiettivi strategici ed individuazione dei relativi target per il triennio 2024-2026 nonché selezione degli indicatori di performance organizzativa e fissazione dei relativi target attesi per l'esercizio 2024;
- definizione e selezione degli obiettivi operativi di performance assegnati a dirigenti e incaricati di Elevata Qualificazione per l'anno 2024 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 e lo schema del documento così predisposti sono stati trasmessi in data 12/01/2024 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 Elevata Qualificazione attualmente previsti per l'anno 2024.

In occasione di eventuali successive variazioni sarà comunque possibile integrare nella sottosezione 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 2024 del Piano di razionalizzazione delle spese di funzionamento, che porterà avanti parte delle iniziative già avviate, previste nell'Atto del Presidente n. 42 del 29/03/2023, successivamente ulteriormente aggiornabile nel tempo proprio per il carattere dinamico ad esso connesso.

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 incaricati di Elevata Qualificazione, anche altri elementi quali quelli riconducibili al miglioramento dell'organizzazione e delle competenze professionali,¹ 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 2024 saranno presi in considerazione i seguenti indicatori:

Descrizione	Fonte in cui è definito l'indicatore	valore atteso 2024
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	≥ 95%
Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti (tempo medio di pagamento)	D.P.C.M del 22/09/2014	≤ - 10
Indicatore di ritardo annuale dei pagamenti (tempo medio di ritardo oltre la scadenza)	Art. 1, comma 859, let. b, L. 145/2018	≤ 0
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	≥ 99%
Permanenza del mancato ricorso ad anticipazioni di tesoreria	Rif. Piano Indicatori di Bilancio del Rendiconto della gestione - Indicatore analitico "Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere"	SI
N. interventi di edilizia scolastica effettivamente avviati entro il 31/12/2024 finanziati in tutto o in parte con fondi PNRR / N. totale di interventi (14) di edilizia scolastica di competenza della Provincia di Ravenna rientranti nell'ambito del PNRR	Interna	≥ 90%
Percentuale di spesa impegnata al 31/12/2024 per lavori urgenti di ripristino della viabilità provinciale finanziati dal Commissario straordinario alla ricostruzione sul territorio delle Regioni Emilia-Romagna, Toscana e Marche per il 2024 (dell'importo di oltre 30 milioni di euro)	Interna	≥ 40%

* 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.

¹ Nell'elaborazione della specifica sottosezione relativa all'organizzazione e al capitale umano la Provincia di Ravenna ha tenuto conto in materia di formazione, compatibilmente con le proprie peculiarità, anche delle Direttive del Ministro per la Pubblica amministrazione recentemente emanate il 24 marzo e 28 novembre 2023.

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/AmministrazioneTrasparente/Servizi-erogati/Carta-dei-servizi-e-standard-di-qualita/Carta-dei-servizi-dell-UfficioRelazioni-con-il-Pubblico>, nel 2023 si è provveduto a misurare il grado di soddisfazione dei contenuti pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente tramite un feedback immediato contenuto nel footer di ogni pagina pubblicata e tramite il link "Valuta questo sito", al fine di valutare soluzioni migliorative dei contenuti pubblicati sul sito istituzionale.

A seguito dell'alluvione che ha colpito il territorio della Provincia di Ravenna nel mese di maggio, l'URP è stato molto impegnato nella gestione dell'emergenza sia per il recepimento delle segnalazioni provenienti dagli utenti sia per l'aggiornamento continuo e costante delle informazioni presenti sul sito istituzionale.

Considerato l'evento eccezionale verificatosi sul territorio, si è ritenuto più opportuno nel 2023 proporre un questionario sul servizio di Helpdesk dei Sistemi Informativi della Provincia di Ravenna, al fine del miglioramento dei servizi erogati ai "clienti interni".

Nel 2024 si procederà alla sperimentazione di un questionario di soddisfazione relativo ai servizi on line fruiti.

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 2023 è emerso che oltre il 90% risulta già accessibile, almeno in parte, ai disabili motori.

Più precisamente il 78,1% è completamente accessibile in autonomia, il 6,25% accessibile con necessità di aiuto (ad esempio per l'utilizzo del servoscala), il 6,25% 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 9,4% è così suddiviso:

- 6,3% edifici di prossima dismissione a seguito dell'individuazione/edificazione di nuove strutture in corso di realizzazione;
- 3,1% edifici in cui si ritiene necessario intervenire prioritariamente, per i quali sono già in corso lavori di adeguamento.

Allo scopo di avvicinarsi ad una completa accessibilità fisica degli edifici scolastici di propria competenza, la Provincia nel 2023 ha infatti avviato 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 2023 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 2023, compilati in data 30/03/2023 e pubblicati, come richiesto, in amministrazione trasparente all'indirizzo <https://www.provincia.ra.it/Amministrazione-Trasparente/Altri-contenuti/Accessibilita-eCatalogo-di-dati-metadati-e-banche-dati/Obiettivi-di-accessibilita>
- La dichiarazione di accessibilità, redatta in data 22/09/2022 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).

I servizi on line sono realizzati tramite la piattaforma Elixforms; si tratta di una soluzione realizzata attenendosi alle linee guida di Designers Italia (la comunità italiana dei designer di servizi pubblici che promuovono la realizzazione di siti e servizi accessibili <https://designers.italia.it/norme-eriferimenti/linee-guida-accessibilita/>), osservando le indicazioni del Team per la Trasformazione Digitale e dall'agenda digitale nazionale ed europea.

Nel 2023 è iniziato per alcuni servizi della Provincia di Ravenna l'utilizzo della soluzione Office 365, che presenta caratteristiche e servizi con accessibilità integrata, per garantire che tutti possano creare, comunicare e collaborare su qualsiasi dispositivo (https://www.microsoft.com/enus/accessibility/microsoft-365?activetab=pivot_1:primaryr2); l'adozione di questa soluzione consentirà di abbondare gradualmente gli strumenti attualmente ancora in uso ma non accessibili (es. Intranet aziendale).

Gli obiettivi di accessibilità definiti per il 2024 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-Catalogodi-dati-metadati-e-banche-dati/Obiettivi-di-accessibilita> 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:

- la propria documentazione interna e in partenza è prodotta completamente 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 e privi di firme autografe (conformemente a quanto prescritto dal GDPR);
- da marzo 2022 i propri sistemi informatici sono stati trasferiti 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", con Atto del Presidente 2023/51 si è provveduto ad effettuare l'adesione della Provincia di Ravenna alla piattaforma; è già stata accettata la richiesta di fruizione per accedere ad INAD mentre siamo in attesa da mesi di poter avere accettata la richiesta di accesso a ANPR ma senza esito.
- nel 2023 l'Ente, dopo la sperimentazione avvenuta nel 2022 nel Servizio Sistemi informativi, documentali e servizi digitali, il settore Affari Generali e il settore Programmazione economico finanziaria, risorse umane, reti e sistemi informativi hanno già adottato la soluzione Office 365; nel 2024 sarà estesa a tutti gli altri settori (Viabilità e Edilizia Scolastica e Patrimonio). 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;
- per quanto concerne la presentazione telematica di istanze per servizi, il sito istituzionale alla pagina <https://www.provincia.ra.it/Servizi> riporta tutti i servizi erogabili, compresa la modulistica e le istanze sono oramai presentate tutte in modalità telematica tramite invio alla PEC;
- continua, in attuazione di quanto previsto dall'Atto del Presidente n. 2021/25, l'attivazione di servizi on line per la presentazione di istanze.

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. Nel corso del 2024 verrà effettuato l'aggiornamento al Piano triennale delle azioni positive.

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 2024 proseguirà il **monitoraggio annuale 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.
- Attività formativa connessa all'adesione alla "Carta fondativa per la promozione del Benessere Organizzativo e della Mindfulness nelle Pubbliche Amministrazioni" promossa da UPI Emilia-Romagna e Assemblea Legislativa Regione Emilia-Romagna.

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.

L'amministrazione nel 2021 ha adottato il "*Regolamento per l'attivazione del lavoro agile*" dettando le linee guida e le procedure di accesso allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di *smart working* attraverso la sottoscrizione di accordi individuali con i dipendenti.

A seguito dell'entrata in vigore del nuovo CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022 l'amministrazione ha recepito tutte le nuove disposizioni in materia di lavoro agile garantendone l'applicazione già all'interno dei bandi semestrali del 2023 e successivamente con Atto del Presidente n.132 del 30/11/2023 ha adottato il nuovo "*Regolamento per l'accesso al lavoro agile*" in sostituzione del precedente, recependo formalmente le novità normative del CCNL 2019-2021 e dell'art. 3 bis della Legge 81/2017 sulle priorità di accesso delle categorie di lavoratori con disabilità e caregivers e lavoratori con figli minori di 12 anni.

A fine 2023 l'amministrazione ha pubblicato l'*Avviso per l'ammissione allo svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile a valere per l'anno 2024*, contenente i criteri preferenziali di accesso al lavoro agile adeguati anche all'esperienza maturata negli anni precedenti, e successivamente ha approvato le nuove graduatorie e sottoscritto gli accordi individuali annuali con i dipendenti che formalizza il consenso tra le parti.

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 anche nel triennio 2024-2026 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, a partire dall'anno 2023, una serie di iniziative organizzative finalizzate al controllo e monitoraggio dell'andamento dei progetti, che troveranno completa realizzazione nel periodo di programmazione 2024-2026 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 incaricati di Elevata Qualificazione 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, tra cui il reperimento di risorse aggiuntive oltre a quelle assegnate dal PNRR per il cofinanziamento delle opere, garantendo al contempo il mantenimento degli equilibri finanziari del bilancio, 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.

Inoltre la Missione 1, Componente 1 del PNRR, tra le altre riforme, ne include due che coinvolgono anche la Provincia:

- 1.11 "Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie", aspetto sul quale la Provincia di Ravenna si impegna da tempo, con pagamenti che avvengono mediamente sempre prima della scadenza delle fatture e rispetto di tutti i parametri previsti, e che già da alcuni anni è presidiato mediante specifici indicatori utilizzati nella definizione della performance organizzativa dell'Ente;
- 1.15 "Dotare le Pubbliche amministrazioni di un sistema unico di contabilità economico-patrimoniale accrual", riforma che mira a colmare il divario con gli standard contabili europei tramite l'attuazione di un sistema di contabilità basato sul principio accrual unico per il settore pubblico. Per l'attuazione della riforma è previsto nel 2024 il completamento del primo ciclo di formazione finalizzato alla transizione al nuovo assetto contabile nel 2026 per il personale delle amministrazioni pubbliche interessate, attraverso l'utilizzo di uno specifico Portale della Formazione messo a disposizione dal MEF- Ragioneria generale dello stato sul quale la Provincia di Ravenna si è registrata. Questo consentirà di effettuare l'aggiornamento dei dipendenti del Servizio Programmazione e gestione finanziaria e contabile entro la fine del corrente esercizio.

2.2.12 IL PIANO DI MIGLIORAMENTO DELLA PROVINCIA DI RAVENNA

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, proseguito nel 2023, troverà continuità anche nel 2024 e si prevede che 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 Elevata Qualificazione) e progetti Art. 79 comma 2 lettera a) CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019- 2021, con riferimento al rinvio all'art. 67 comma 3 lettera b) CCNL 21/05/2018.

Anno 2024

Provincia di Ravenna – Settore Segretario Generale
 Settore Edilizia scolastica e patrimonio
 Servizio Amministrativo e Appalti LLPP
 Settore Programmazione economico finanziaria, risorse umane, reti e sistemi informativi
 Servizio Programmazione e gestione finanziaria e contabile

Perfezionamento delle strategie e degli strumenti di prevenzione della corruzione

Elemento considerato.	Descrizione.
Obiettivo (cosa prevediamo di fare)	Tutelare il cittadino garantendo la legalità dell'azione amministrativa
Modalità e azioni per Ampliamento/Nuovi Servizi (come si intende operare)	- Attuazione del <u>D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24</u> e relative <u>Linee Guida ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023</u> attraverso l'adozione di una procedura operativa e di un sistema di misure organizzative cautelative atte ad evitare ogni effetto negativo sulle condizioni di lavoro del segnalante; - Individuare, secondo competenza, d'intesa e in collaborazione con il Servizio Amministrativo e Appalti LLPP ed il Servizio Programmazione e Gestione Finanziaria e Contabile, gli indicatori applicabili fra quelli recati dalla <u>Comunicazione 29 maggio 2023 Segnalazioni e comunicazioni di operazioni sospette connesse all'attuazione del PNRR</u>, con cui la UIF ha rinnovato l'invito a monitorare le operazioni riconducibili alle misure del Piano, rendendo disponibile un nuovo fenomeno, <i>PN1 - Anomalie connesse all'attuazione del PNRR</i>; - Allineamento normativo al nuovo Codice di Comportamento per i dipendenti pubblici approvato con <u>D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81</u>.
Vantaggio per l'Ente e per l'utenza	per l'Ente, disporre di strumenti aggiornati e procedure certe; per l'utenza, stabilità e certezza delle procedure applicate, con specifica protezione per il whistleblower
Riferimenti vigenti misure anticorruzione della Provincia di Ravenna	Whistleblowing Antiriciclaggio Codice di Comportamento
Durata in mesi	12
Rif Codice identificativo obiettivo	OBIETTIVO n. P402101 del PIAO/Sottosezione Performance esercizio 2024
Obiettivo/i strategico/i a cui il presente progetto si riferisce	03.01 <i>Prevenire la corruzione e promuovere maggiori livelli di trasparenza, comunicando l'attività amministrativa attraverso le nuove tecnologie</i>
Rif. Obiettivo/i di PEG di primo livello	N. 402105

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

Descrizione *	Previsione iniziale	Stato di attuazione
01. Determina di approvazione/adozione prontuario/protocollo operativo/amministrativo entro il	31/10/2024	
02. Individuazione e validazione dei nuovi indicatori di anomalia connessi al PNRR all'interno delle Missioni M2 <i>Rivoluzione verde e transizione ecologica</i> e M4 <i>Istruzione e Ricerca</i> . N°	5	
03. Conformità normativa al Codice generale	100 %	

Provincia di Ravenna – Settore Affari generali
 Servizio Segreteria
 Settore Programmazione economico-finanziaria, risorse umane, reti e sistemi informativi
 Servizio Sistemi Informativi, documentali e servizi digitali
 Servizio Risorse Umane

Elezioni provinciali di II livello. Rinnovo mandato consiliare 2024-2026.

Elemento considerato.	Descrizione.
Obiettivo (cosa prevediamo di fare)	Regolare svolgimento della procedura di proclamazione del Consiglio provinciale mandato elettorale 2024-2026
Modalità e azioni per Ampliamento/Nuovi Servizi (come si intende operare)	Previsione di nuova modalità di indizione e svolgimento alternativa delle elezioni provinciali in caso di turno unico o ballottaggio alle elezioni amministrative sulla base dell'Orientamento interpretativo dell'art. 1, comma 79, lett. b) della L. n. 56/2014 espresso dalla Conferenza Stato-Città relativamente al rinvio delle elezioni per le province nelle quali oltre il 50% dei Sindaci e dei Consiglieri comunali andranno a rinnovo nella primavera del 2024 entro 45 giorni dalla proclamazione degli eletti del turno amministrativo comunale.
Vantaggio per l'Ente e per l'utenza	Tempestività della proclamazione degli eletti; Immediata operatività dell'Amministrazione
Riferimenti vigenti misure anticorruzione della Provincia di Ravenna	Garantire la legalità nella cosa pubblica anche attraverso massimi livelli di trasparenza
Durata in mesi	6 (maggio-ottobre)
Rif Codice identificativo obiettivo	OBIETTIVO n. P402102 del PIAO/Sottosezione Performance esercizio 2024
Obiettivo/i strategico/i a cui il presente progetto si riferisce	03.01 <i>Prevenire la corruzione e promuovere maggiori livelli di trasparenza, comunicando l'attività amministrativa attraverso le nuove tecnologie</i>
Rif. Obiettivo/i di PEG di primo livello	N. 402301

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

Descrizione *	Previsione iniziale	Stato di attuazione
01. Conclusione del procedimento elettorale con la proclamazione degli eletti in una delle due date alternative stabilite come segue: - 25 luglio* (se unico turno del 9 giugno con elezioni provinciali il 24/07/2024) - 8 agosto* (se ballottaggio del 23 giugno con elezioni provinciali il 07/08/2024)	Il giorno successivo alla data stabilita per le elezioni provinciali	

*Salvi eventuali election day fissati a livello nazionale d'intesa con UPI

Raccolta sistematica delle sentenze più recenti di interesse per i Servizi provinciali

Elemento considerato.	Descrizione.
Obiettivo (cosa prevediamo di fare)	Predisporre ed aggiornare tempestivamente una “banca dati” con i riferimenti della giurisprudenza aggiornata nelle materie di specifico interesse per gli uffici dell’Ente
Modalità e azioni per Ampliamento/Nuovi Servizi (come si intende operare)	Nell’ambito dell’attività di consulenza svolta dall’Ufficio Legale in favore degli altri Servizi dell’Ente, si intende raccogliere e rendere disponibili per gli uffici, in maniera “indicizzata”, le più recenti sentenze in materie quali, a titolo esemplificativo, Codice della Strada, aspetti tributari, autorizzazioni e concessioni. Questo aiuterà i funzionari impegnati nello sviluppo delle istruttorie e nella redazione dei conseguenti provvedimenti amministrativi a conoscere tempestivamente gli orientamenti giurisprudenziali e, ove opportuno, ad adeguarvisi preventivamente.
Vantaggio per l’Ente e per l’utenza	Aumento dell’efficacia nella produzione degli atti amministrativi di competenza e maggiore resistenza degli stessi in caso di contenzioso.
Riferimenti vigenti misure anticorruzione della Provincia di Ravenna	Formazione del Personale
Durata in mesi	12
Rif Codice identificativo obiettivo	OBIETTIVO n. P402403 del PIAO/Sottosezione Performance esercizio 2024
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. 402401

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

Descrizione *	Previsione iniziale	Stato di attuazione
01. Messa a disposizione della raccolta delle sentenze entro il	31/07/2024	
02. Aggiornamento periodico della raccolta entro i 2 mesi successivi al termine del trimestre di riferimento delle sentenze	SI	

Provincia di Ravenna – Settore Programmazione economico finanziaria, risorse umane, reti e sistemi informativi
 Servizio Sistemi informativi, documentali e servizi digitali
 Servizio Programmazione e gestione finanziaria e contabile
 Servizio Programmazione e Controllo di Gestione
 Servizio Risorse Umane
 Tutti gli altri Settori e Servizi della Provincia

Sistema informativo della gestione finanziaria e del personale – Aggiornamento tecnologico della soluzione informatica

Elemento considerato.	Descrizione.
Obiettivo (cosa prevediamo di fare)	Revisione del processo di gestione finanziaria del processo di bilancio (programmazione, gestione e rendicontazione) e della gestione delle risorse umane tramite l'aggiornamento tecnologico della soluzione informatica
Modalità e azioni per Ampliamento/Nuovi Servizi (come si intende operare)	Nel 2024 avrà inizio il progetto di aggiornamento tecnologico della soluzione informatica per alimentare il sistema informativo per la gestione del processo di bilancio in tutte le sue fasi dalla programmazione alla rendicontazione finanziaria e le risorse umane dell'Ente, che si concluderà nel 2025. Le attività previste sono: • Interventi sistemistici relativi all'allocazione della nuova soluzione in SAAS e alla fruizione da parte delle postazioni di lavoro della Provincia di Ravenna; • Interventi di analisi dei processi attualmente in uso al fine di procedere alle opportune configurazioni nel nuovo sistema; • Verifiche e aggiornamenti propedeutici alla migrazione dei dati contabili (classificazione e codifiche dei capitoli e articoli); • Formazione e aggiornamento del personale al fine di poter fruire delle nuove funzionalità.
Vantaggio per l'Ente e per l'utenza	Miglioramento della performance e della disponibilità delle risorse condivise con conseguente maggior efficienza nell'attuazione dei processi di lavoro; acquisizione di uno strumento applicativo per la parte contabile più performante ed agile strutturato sui concetti della contabilità armonizzata; incremento della sicurezza informatica; semplificazione tramite l'attivazione della nuova soluzione
Riferimenti vigenti misure anticorruzione della Provincia di Ravenna	Automatizzazione dei processi; Formazione del Personale
Durata in mesi	24 mesi – 2024/2025
Rif Codice identificativo obiettivo	OBIETTIVO n. P404104 del PIAO/Sottosezione Performance esercizio 2024
Obiettivo/i strategico/i a cui il presente progetto si riferisce	03.02 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. 404110

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

Descrizione *	Previsione iniziale	Stato di attuazione
01. Condivisione con il servizio Finanziario, Risorse Umane e Programmazione e controllo del piano di progetto entro il	30/04/2024	
02. Attivazione della soluzione informatica in ambiente SAAS entro il	31/10/2024	
03. Analisi dei processi "Gestione Fattura elettronica", "Programmazione Strategica" e Liquidazione decentrata ai fini dell'adeguamento alla nuova applicazione gestionale entro il	31/12/2024	

Provincia di Ravenna – Settore Programmazione economico finanziaria, risorse umane, reti e sistemi informativi
 Servizio Sistemi informativi, documentali e servizi digitali
 Servizio Corpo di polizia locale della Provincia di Ravenna
 Settore Segretario Generale
 Servizio Ufficio Legale

Processo Telematico davanti al Giudice di Pace

Elemento considerato.	Descrizione.
Obiettivo (cosa prevediamo di fare)	Attivazione delle nuove modalità operative richieste dal processo telematico davanti al Giudice di Pace
Modalità e azioni per Ampliamento/Nuovi Servizi (come si intende operare)	Implementare i passaggi procedurali e tecnologici necessari per il completamento della digitalizzazione integrale a seguito della riforma Cartabia del processo civile, al fine di ottimizzare le procedure richieste dalla partecipazione al processo telematico davanti al Giudice di Pace del Corpo di Polizia Provinciale (perseguendo la interoperabilità tra i sistemi informatici coinvolti).
Vantaggio per l'Ente e per l'utenza	Digitalizzazione ed efficientamento delle procedure per il deposito e la partecipazione al processo
Riferimenti vigenti misure anticorruzione della Provincia di Ravenna	Automatizzazione dei processi
Durata in mesi	12
Rif Codice identificativo obiettivo	OBIETTIVO n. P404105 del PIAO/Sottosezione Performance esercizio 2024
Obiettivo/i strategico/i a cui il presente progetto si riferisce	03.02 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. 402401

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

Descrizione *	Previsione iniziale	Stato di attuazione
01. Test di funzionalità delle nuove modalità per il deposito telematico davanti al Giudice di Pace entro il	30/04/2024	
02 . Avvio in produzione della nuova modalità entro il	31/10/2024	

Archivio di deposito – Censimento, archiviazione e scarto dei procedimenti conclusi

Elemento considerato.	Descrizione.
Obiettivo (cosa prevediamo di fare)	Archiviazione documentazione cartacea e/o ibrida prodotta dagli uffici
Modalità e azioni per Ampliamento/Nuovi Servizi (come si intende operare)	Tutti i fascicoli degli affari conclusi, così come quelli che non sono più strettamente necessari alla trattazione delle pratiche, devono essere trasferiti ogni anno nell'archivio di deposito a cura del Responsabile del procedimento. I documenti versati devono, comunque in caso di necessità, poter essere facilmente reperibili e consultabili. A tal fine, ogni ufficio – per la realizzazione del presente obiettivo è indispensabile la collaborazione di tutti i Servizi - deve occuparsi della gestione della documentazione prodotta nell'esercizio delle sue proprie funzioni, della successiva redazione dell'elenco dei documenti da trasferire (c.d. elenco di versamento) e contribuire conseguentemente al popolamento dell'elenco di consistenza. Questo strumento è necessario per la gestione dell'archivio di deposito e permette altresì l'attivazione delle procedure di scarto, basate sul piano di conservazione e subordinate all'approvazione della Soprintendenza Archivistica e Bibliografica (cfr. DPR 37/2001). Lo scarto permette di distinguere la documentazione che deve essere conservata in maniera permanente da quella che può essere destinata al macero, e consentire un'adeguata ed efficiente gestione dei locali adibiti ad archivio. Le attività previste nel corso dell'anno sono: formazione - a cura del personale interno, sulle procedure di archiviazione della documentazione; trattazione autonoma, con supporto dell'Archivio ove necessario, della documentazione presente nel proprio ufficio; proposta di scarto a cura dell'ufficio archivio, con collaborazione degli uffici produttori della documentazione; trasferimento della documentazione da conservare nell'archivio di deposito.
Vantaggio per l'Ente e per l'utenza	Trasferimento di documentazione cartacea all'archivio di deposito; conservazione della stessa a scopo storico e culturale; incremento della capacità di ricercare i documenti; miglioramento della gestione degli spazi
Riferimenti vigenti misure anticorruzione della Provincia di Ravenna	Rispetto dei tempi procedurali; Formazione del Personale
Durata in mesi	12
Rif Codice identificativo obiettivo	OBIETTIVO n. P404506 del PIAO/Sottosezione Performance esercizio 2024
Obiettivo/i strategico/i a cui il presente progetto si riferisce	03.02 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. 404502

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

Descrizione *	Previsione iniziale	Stato di attuazione
01. Metri lineari gestiti (archiviazione e scarto)	≥40ml	

Predisposizione banca dati delle esperienze lavorative/professionali e formative dei dipendenti della Provincia di Ravenna

Elemento considerato.	Descrizione.
Obiettivo (cosa prevediamo di fare)	Integrare le informazioni disponibili nella banca dati della Provincia di Ravenna con informazioni relative a esperienze lavorative/professionali e formative pregresse dei propri dipendenti.
Modalità e azioni per Ampliamento/Nuovi Servizi (come si intende operare)	Raccolta delle informazioni integrative relative alle esperienze lavorative/professionali e formative pregresse dei dipendenti dell'Ente e immissione nella banca dati in uso.
Vantaggio per l'Ente e per l'utenza	Vantaggio per l'Ente: utilizzo ottimale delle risorse umane attraverso una maggiore conoscenza del percorso professionale e formativo dei dipendenti, semplificando e ottimizzando i processi di crescita professionale. Vantaggio per l'utenza: miglioramento dell'attività dell'Ente e della qualità dei servizi resi al cittadino attraverso l'individuazione dei profili più idonei a ricoprire i diversi ruoli professionali.
Riferimenti vigenti misure anticorruzione della Provincia di Ravenna	Formazione del Personale
Durata in mesi	12
Rif Codice identificativo obiettivo	OBIETTIVO n. P406107 del PIAO/Sottosezione Performance esercizio 2024
Obiettivo/i strategico/i a cui il presente progetto si riferisce	0 1.11 Attuare processi di miglioramento organizzativo, di standardizzazione e di semplificazione per l'erogazione dei servizi
Rif. Obiettivo/i di PEG di primo livello	n. 406101

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

Descrizione *	Previsione iniziale	Stato di attuazione
01. Completamento dell'integrazione della banca dati entro il	31/12/2024	

Sito Internet Provincia di Ravenna – la nuova architettura delle pagine del servizio statistica.

Elemento considerato.	Descrizione.
Obiettivo (cosa prevediamo di fare)	Semplificare e rendere più fruibili i contenuti delle pagine tematiche del Servizio statistica nel sito Istituzionale della Provincia di Ravenna conformemente alle linee guida AGID relative alla progettazione, implementazione e accessibilità.
Modalità e azioni per Ampliamento/Nuovi Servizi (come si intende operare)	Il progetto mira a semplificare e rendere più fruibili i contenuti statistici e creare un punto di accoglienza e di accesso per un bacino di utenza potenzialmente, e auspicabilmente, molto più esteso e diversificato, con un aumento degli accessi rispetto al “vecchio sito”. Le attività previste sono: - valutazione ed analisi delle pagine a contenuto statistico presenti nel vecchio sito (valutare la periodicità degli aggiornamenti della pagina, la validità del contenuto, la data di pubblicazione, gli accessi) e scarto delle pagine che non rispondono positivamente alla valutazione; - revisione dei contenuti, dell'architettura informativa, del nome dei domini; - migrazione delle vecchie pagine e creazione delle nuove.
Vantaggio per l'Ente e per l'utenza	Accrescere la qualità dei contenuti pubblicati Semplificare le modalità di fruizione dei contenuti.
Riferimenti vigenti misure anticorruzione della Provincia di Ravenna	Accesso e partecipazione al procedimento
Durata in mesi	12
Rif Codice identificativo obiettivo	OBIETTIVO n. P416208 del PIAO/Sottosezione Performance esercizio 2024
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 03.02 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. 404601, n. 416201

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

Descrizione *	Previsione iniziale	Stato di attuazione
01. Validazione modello sito tematico entro il	30/04/2024	
02. Completamento migrazione contenuti e pubblicazione on line entro il	31/10/2024	

Osservatorio statistico per la parità di genere della provincia di Ravenna.

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 implementare una piattaforma informatica che integri le statistiche di genere
Modalità e azioni per Ampliamento/Nuovi Servizi (come si intende operare)	Con l'istituzione dell'Osservatorio che è stato repertoriato (n. 5242) in data 17/03/2023 ed integrato con appendice in data 18/08/2023, protocollo siglato da 28 firmatari, tra cui la Provincia di Ravenna e la Consigliera di Parità della Provincia di Ravenna, si mira a fornire uno strumento informatico contenente indicatori statistici e target per guidare le politiche territoriali. Nel 2024 si prevede: - l'organizzazione e la partecipazione ad eventi e campagne educazionali rivolte al mondo del lavoro ed alla popolazione scolastica ed alla collettività (si riporta come esempio l'evento sulla medicina di genere, previsto in data 08 febbraio 2024) tesi al contrasto degli stereotipi di genere, alla promozione di una cultura del rispetto tra uomo e donna, alla stigmatizzazione della violenza di genere; - analisi ed aggiornamento degli indicatori dell'osservatorio (con particolare attenzione alla tematica salute e violenza di genere).
Vantaggio per l'Ente e per l'utenza	Tra i vantaggi: • promuovere la cultura delle pari opportunità, contrastare gli stereotipi e prevenire la violenza di genere • 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	Adesione a protocolli di legalità
Durata in mesi	12
Rif Codice identificativo obiettivo	OBIETTIVO n. P416209 del PIAO/Sottosezione Performance esercizio 2024
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. 416201

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

Descrizione *	Previsione iniziale	Stato di attuazione
01. Realizzazione/partecipazione ad eventi di sensibilizzazione	SI	
02. Aggiornamento dei tematismi nell'opuscolo contenente le statistiche di genere entro il	25/11/2024	

Estensione attività protezione civile per emergenze causate da inondazioni ed alluvioni

Elemento considerato.	Descrizione.
Obiettivo (cosa prevediamo di fare)	Estensione delle attività della Polizia Provinciale in ausilio alla Protezione Civile in caso di alluvione o allagamenti attraverso l'acquisizione di nuove dotazioni ed ampliamento delle attività di addestramento rivolte a tutto il personale del Corpo per accrescere le capacità di intervento con estensione dell'area di intervento a tutto il territorio regionale.
Modalità e azioni per Ampliamento/Nuovi Servizi (come si intende operare)	L'esperienza maturata nel corso degli eventi alluvionali del maggio 2023 (la notte del 16 maggio il Corpo della Polizia dell'Ente ha contribuito a portare in salvo 122 persone) consiglia di: - estendere ulteriormente le dotazioni individuali per tutti gli appartenenti al Corpo della Polizia Provinciale (idrocostumi, giubbotti salvagente speciali, caschetti con torcia, stivali alla coscia) per permettere di ampliare le possibilità di intervento operative in appoggio alle imbarcazioni in caso di alluvioni; - acquisire un mezzo ad elevata capacità di guado che consentirà di spostare le barche con i carrelli in maggiore sicurezza nelle zone alluvionate; un drone specifico per attività di "search and rescue" con elevata capacità di visione notturna; una barca in alluminio a fondo piatto con motore termico; - estendere le esercitazioni di protezione civile a tutto il personale del Corpo in modo da impiegare gli operatori in diverse tipologie di intervento. Tutte le attività si svolgeranno in coordinamento con l'Agenzia per la sicurezza territoriale e la protezione civile della Regione Emilia-Romagna. Saranno attivati contatti specifici per impiegare il nostro reparto di soccorso di protezione civile con specializzazione fluviale ed alluvionale in base alla DGR n. 1487/2022 che prevede un sistema di supporto di personale di polizia locale per le aree colpite in tutto il territorio della regione. Inoltre, saranno confermati ed eventualmente estesi i servizi antibraconaggio e di contrasto alla raccolta abusiva di vongole nelle zone umide della Provincia.
Vantaggio per l'Ente e per l'utenza	Rafforzamento delle attività di intervento di protezione civile sul territorio provinciale e regionale
Riferimenti vigenti misure anticorruzione della Provincia di Ravenna	Area F – Controlli, Verifiche, Ispezioni e sanzioni. (Processo "Attività di Polizia sul territorio"); Formazione del Personale
Durata in mesi	24 mesi – 2024/2025
Rif Codice identificativo obiettivo	OBIETTIVO n. P434110 del PIAO/Sottosezione Performance esercizio 2024
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. 434101, n. 434103

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:	31/10/2024	
02. Esercitazioni / Interventi in collaborazione con protezione civile	≥ 5	
03. Servizi antibraconaggio effettuati con i nuovi dispositivi o attrezzature	≥ 5	

Provincia di Ravenna Settore Viabilità
 Servizio: Tutti i servizi del Settore Viabilità
 Settore Affari Generali
 Servizio Segreteria Generale
 Settore Programmazione economico finanziaria, risorse umane, reti e sistemi informativi
 Servizio Programmazione e gestione finanziaria e contabile

Affidamento e attuazione lavori urgenti e di ripristino della viabilità provinciale

Elemento considerato.	Descrizione.
Obiettivo (cosa prevediamo di fare)	Avvio al programma di lavori urgenti finanziati dal Commissario straordinario alla ricostruzione sul territorio delle Regioni Emilia-Romagna, Toscana e Marche per il 2024 dell'importo di oltre 30 milioni di euro
Modalità e azioni per Ampliamento/Nuovi Servizi (come si intende operare)	Tutto il personale tecnico e amministrativo sarà impegnato in attività straordinaria di affidamento e attuazione di lavori urgenti per il ripristino della viabilità provinciale gravemente colpita dagli eventi alluvionali del maggio 2023.
Vantaggio per l'Ente e per l'utenza	Ripristinare completamente la viabilità a seguito degli avvenimenti del maggio 2023 per raggiungere il livello di efficienza garantito precedentemente
Riferimenti vigenti misure anticorruzione della Provincia di Ravenna	Area B – Contratti Pubblici (Fase affidamento e esecutiva gara); Rispetto dei tempi procedurali
Durata in mesi	12
Rif Codice identificativo obiettivo	OBIETTIVO n. P418111 del PIAO/Sottosezione Performance esercizio 2024
Obiettivo/i strategico/i a cui il presente progetto si riferisce	01.09 Ottimizzare gli interventi e l'uso delle risorse per l'edilizia e la viabilità
Rif. Obiettivo/i di PEG di primo livello	n. 418103

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

Descrizione *	Previsione iniziale	Stato di attuazione
01. importi dei lavori, servizi, forniture affidati entro il 31/12/2024 in milioni di euro	12	

Predisposizione della Proposta di Piano Territoriale di Area Vasta (PTAV), art. 42 della L.R. 24/2017 – IV 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 2024.
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 2024, (configurandosi così per il presente obiettivo una durata <u>quadriennale</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, 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. Il lavoro proseguirà anche nel corso del 2024 al fine di acquisire nuovi elementi utili per una migliore definizione del nuovo quadro conoscitivo.
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	Area I – Pianificazione territoriale; Trasparenza nella gestione della cosa pubblica
Durata in mesi	12
Rif Codice identificativo obiettivo	OBIETTIVO n. P422112 del PIAO/Sottosezione Performance esercizio 2024
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. 422104

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

Descrizione	Previsione iniziale	Stato di attuazione
01. Assunzione della proposta di Piano con Atto del Presidente della Provincia entro il:	31/12/2024	

Provincia di Ravenna – Settore Edilizia Scolastica
 Servizio Progettazione e Programmazione
 Servizio Manutenzione
 Servizio Segreteria appalti
 Settore Programmazione economico finanziaria, risorse umane, reti e sistemi informativi
 Servizio Programmazione e gestione finanziaria e contabile

Gestione e verifica dell'esecuzione dei lavori finanziati con fondi PNRR per i quali la Provincia di Ravenna è soggetto attuatore – I annualità

Elemento considerato.	Descrizione.
Obiettivo (cosa prevediamo di fare)	Realizzazione di 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 garantendone la regolare esecuzione e il monitoraggio dei relativi cronoprogrammi
Modalità e azioni per Ampliamento/Nuovi Servizi (come si intende operare)	Anche se con un numero di risorse umane che possono essere impiegate nella gestione e verifica dell'esecuzione dei lavori finanziati con fondi PNRR invariato rispetto alle annualità precedenti, la Provincia di Ravenna, nell'anno 2024, oltre alle attività ordinariamente di competenza dei servizi coinvolti nella realizzazione del presente obiettivo, sarà chiamata a gestire e monitorare n. 13 interventi già avviati o comunque da avviarsi entro il 31.03.2024, il cui importo totale ammonta a circa 43 milioni di euro, in parte cofinanziati con risorse proprie dell'Ente.
Vantaggio per l'Ente e per l'utenza	Miglioramento della sicurezza di una parte degli edifici scolastici interessati dagli interventi finanziati con fondi PNRR e creazione di strutture moderne e sostenibili per favorire la riduzione dei consumi, la riduzione di emissioni inquinanti, la sicurezza sismica degli edifici, la fruibilità di spazi maggiori e più funzionali a beneficio della popolazione scolastica.
Riferimenti vigenti misure anticorruzione della Provincia di Ravenna	Area B-Bis - Contratti Pubblici (Processo Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) - Next Generation EU)
Durata in mesi	36 mesi - 2024/2025/2026
Rif Codice identificativo obiettivo	OBIETTIVO n. P420113 del PIAO/Sottosezione Performance esercizio 2024
Obiettivo/i strategico/i a cui il presente progetto si riferisce	02.04 Attuazione nel territorio provinciale del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
Rif. Obiettivo/i di PEG di primo livello	420102; 420103; 420104; 418109

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

Descrizione *	Previsione iniziale	Stato di attuazione
01. Avvio del 100% dei lavori relativi a progetti finanziati con fondi PNRR entro il:	31 marzo 2024	
02. Scostamento temporale per i ritardi nell'esecuzione dei lavori rispetto al cronoprogramma esecutivo dei lavori	< 20%	

N.	Rif. Art. 67 comma 3 lett. b) CCNL 21/05/2018	obiettivo	Settore	Risparmi stimati
420114	PIANO DI RAZIONALIZZAZIONE SPESE DI FUNZIONAMENTO anno 2024	razionalizzazione delle spese di funzionamento per l'anno 2024 – Riduzione consumi, incremento efficienza energetica ed utilizzo di fonti rinnovabili	Viabilità / Edilizia Scolastica e Patrimonio	---

2.3 SOTTOSEZIONE RISCHI CORUTTIVI E TRASPARENZA

2.3.1 INTRODUZIONE ALLA SOTTOSEZIONE RISCHI CORUTTIVI E TRASPARENZA

L'Autorità Nazionale AntiCorruzione (A.N.A.C.), 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”.

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'assessamento 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 disposizioni transitorie. Infine, è corredata dagli allegati anticorruzione e trasparenza, 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.

Viste i recenti interventi ANAC, in particolare in materia di contratti pubblici (cfr. PNA 2022 approvato in via definitiva da ANAC con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 come aggiornato nel 2023 con Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, Delibera ANAC n. 264 del 20 giugno 2023 come modificata e integrata con Delibera n. 601 del 19 dicembre 2023, la nuova Piattaforma ANAC dei Contratti Pubblici che abilita la digitalizzazione del ciclo di vita dei Contratti Pubblici in conformità a quanto previsto dal Codice dei Contratti Pubblici (Decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36) a decorrere dal 1 gennaio 2024, la realizzazione in itinere della Piattaforma della Trasparenza, che ha terminato in data 7 dicembre 2023 la consultazione pubblica sugli schemi di pubblicazione dei dati in attuazione degli obblighi di pubblicità e trasparenza) che vanno ad impattare sia sulla mappatura procedimentale anticorruzione che sull'alberatura trasparenza, si è valutato di rimandare l'aggiornamento della programmazione dei due rispettivi Allegati nella parte relativa ai contratti pubblici per permettere una valutazione dell'impatto delle piattaforme in termini di rischi e misure anticorruzione e di obblighi di trasparenza, oggetto di successiva variazione del PIAO.

2.3.1.1 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 previsione 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 e ss.mm.ii.;
- 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, 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 come aggiornato con Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, quali atti di indirizzo per le Pubbliche Amministrazioni e per gli altri soggetti tenuti all'applicazione della normativa *de qua*.

2.3.1.2 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.

Contesto economico

A ottobre il Fondo monetario internazionale ha definito un quadro nel quale l'inflazione rientrerà sotto controllo senza un'interruzione della crescita dell'attività economica, nonostante pesino gli effetti negativi della pandemia, dell'aggressione all'Ucraina, delle disfunzioni dei mercati dei beni alimentari e energetici, di una forte ripresa dell'inflazione e del più rapido irrigidimento della politica monetaria sperimentato da oltre 40 anni.

Nelle previsioni del FMI la dinamica del commercio mondiale si ridurrà decisamente dal +5,1 % del 2022 a un +0,9 % quest'anno, per riaccelerare nel 2024 (+3,5 %), mentre la crescita globale dovrebbe ridursi dal 3,5 % del 2022 al 3,0 % nel 2023 e poi al 2,9 % nel 2024, dati ben al di sotto della media storica.

Il rallentamento economico è più concentrato nelle economie avanzate, che nel complesso vedranno la crescita ridursi all'1,5 % quest'anno e all'1,4 % nel 2024, mentre nelle economie emergenti e in sviluppo la crescita economica procederà pressoché stabile con un ritmo attorno al 4,0 %.

L'inflazione sta rallentando sensibilmente, anche se la dinamica dei prezzi, escludendo alimentari ed energetici, si sta riducendo in misura più contenuta. In Europa l'aumento dei prezzi si è dimostrato più elevato e connesso alla trasmissione sui prezzi dell'aumento degli energetici, mentre negli Usa la pressione inflazionistica appare meno forte, ma più resistente, in quanto riflette un mercato del lavoro teso. Ovunque la crescita dei salari è stata decisamente inferiore a quella dei prezzi, mentre sono decisamente aumentati i margini di profitto, lasciando aperta la possibilità di una modesta rincorsa.

Dopo un aumento del 2,1 % del 2022, la crescita del Pil negli Stati Uniti proseguirà a un ritmo più elevato di quanto precedentemente indicato, sia nel 2023 mantenendosi al 2,1 %, sia nel 2024 quando non scenderà al disotto dell'1,5 %, grazie a un mercato del lavoro teso che sostiene la crescita dei consumi e a forti investimenti delle imprese, nonostante l'irrigidimento della politica monetaria della Federal Reserve Bank.

In Cina al rallentamento della crescita del prodotto interno lordo nello scorso anno (+3,0 %) ha fatto inizialmente seguito un pronto rimbalzo nel primo trimestre dell'anno in corso, poi l'economia ha decisamente rallentato per la severa crisi del settore immobiliare e la debolezza delle esportazioni. Nel 2023 la crescita del Pil sarà del +5,0 %, ma poi dovrebbe rallentare ancora nel 2024 (+4,2 %).

In Giappone la ripresa dovrebbe registrare nel 2023 una accelerazione più rapida di quanto precedentemente atteso (+2,0 %), dopo il +1,0 % dello scorso anno, grazie a una domanda interna sostenuta e a una ripresa delle esportazioni, ma le attese sono orientate a un suo rientro nel corso del prossimo anno (+1,0 %).

L'area dell'euro

Le prospettive di crescita economica a breve termine nell'Area dell'euro sono peggiorate e indicano una stagnazione dell'attività a fronte di un irrigidimento delle condizioni finanziarie, un indebolimento della fiducia dei consumatori e delle imprese e una ridotta domanda estera.

Ma la crescita dovrebbe riprendere nel 2024. A sostenerla saranno il ritorno della domanda estera ai livelli precedenti la pandemia e un miglioramento dei redditi reali grazie a una riduzione dell'inflazione, a una sostenuta crescita salariale e a un basso livello di disoccupazione, anche se lievemente in crescita. A contenere la ripresa saranno gli effetti della restrizione della politica monetaria da parte della Banca centrale europea e la graduale eliminazione delle precedenti misure di sostegno fiscale.

La Banca centrale europea ha quindi rivisto al ribasso le sue proiezioni per la crescita del Pil nell'area dell'euro sia per l'anno in corso (+0,7 %), sia per il 2024 (+1,0 %). La diminuzione della dinamica dei prezzi in corso proseguirà contenendo l'inflazione al 5,6 % nella media del 2023 e al 3,2 % nel 2024, un livello ancora superiore all'obiettivo del 2 % della Bce. Dopo la notevole espansione dei margini di profitto nello scorso anno, il principale sostegno all'inflazione dovrebbe divenire il recupero salariale, mentre i costi di energia e alimentari dovrebbero avere un effetto deflazionistico.

L'inflazione ha determinato un'eccezionale redistribuzione del reddito tra i settori economici e tra le categorie di percettori. La crescita dei consumi delle famiglie dovrebbero ridursi allo 0,3 % nel 2023 e riprendersi gradualmente poi (+1,6 nel 2024) grazie all'aumento della fiducia, al recupero dei redditi reali, sostenuta dalle buone condizioni del mercato del lavoro e dall'aumento dei salari nominali.

L'irrigidimento delle condizioni e l'aumento dei costi di finanziamento dovuto alla politica monetaria dovrebbero contenere la crescita nel 2023 e poi invertirne la tendenza nel 2024 sia per gli investimenti abitativi, che risulteranno deboli anche successivamente, sia per gli investimenti industriali nel 2023, che andranno poi recuperando spinti dalla ripresa della domanda esterna e interna e dalla spinta tecnologica della transizione verde e digitale. Nel complesso gli investimenti dovrebbero crescere dell'1,7 % quest'anno e ridursi dello 0,4 % nel 2024.

La crescita delle esportazioni dovrebbe risultare contenuta all'1,3 % nel 2023, per effetto del debole andamento del commercio mondiale e della perdita di competitività, e sosterrà solo lievemente l'espansione, anche se accelererà leggermente al 2,5 % nel 2024, con la ripresa del commercio mondiale.

In merito alla politica fiscale, a seguito della riduzione delle misure di sostegno connesse agli effetti della pandemia e della crisi energetica, proseguirà il contenimento dell'indebitamento pubblico anche nel 2023 (-3,2 %) e nel 2024 (-2,4 %). L'inflazione e la ripresa della crescita del Pil agevoleranno anche una riduzione del rapporto tra disavanzo pubblico e Pil che scenderà all'89,0 % nel 2023 e ulteriormente all'88,6 % nel 2024.

Secondo il Fondo monetario internazionale la Germania, duramente colpita dalla crisi energetica e dal rallentamento del commercio mondiale, nel 2023 sperimenterà una lieve recessione (-0,5 %) e si riprenderà nel 2024 (+0,9 %), pur con un ritmo di crescita inferiore a quello della media dell'area dell'euro. Anche in Francia nel 2023 la dinamica del Pil si ridurrà sensibilmente (+1,0 %), ma meno di quanto precedentemente temuto ed evitando una recessione, ed avrà una contenuta ripresa nel 2024 (+1,3 %). Infine, dopo il notevole risultato lo scorso anno (+5,8 %), la crescita del prodotto interno lordo in Spagna resterà superiore alla media dell'area nel biennio, anche se non potrà sottrarsi alla generale tendenza alla riduzione nel 2023 (+2,5 %), ma rallenterà anche nel 2024 (+1,7 %).

L'Italia

Ad ottobre, Prometeia ha ulteriormente rivisto al rialzo la stima di crescita del Pil per il 2023 allo 0,7 %, ma ne ha prospettato però per il 2024 un ulteriore rallentamento (+0,4 %) a causa della debolezza dei consumi delle famiglie, contenuti dall'inflazione e dal conseguente declino dei salari reali, e della diminuzione degli incentivi al settore delle costruzioni. Le stime del Fondo monetario internazionale e di Banca d'Italia confermano l'indicazione di Prometeia per il 2023, ma prospettano una crescita lievemente più sostenuta per il 2024, tra lo 0,7 e lo 0,8 %.

La ripresa dei consumi delle famiglie ha dato un forte sostegno alla crescita lo scorso anno, grazie alla ripresa del mercato del lavoro e ai sostegni al reddito. Ma la riduzione del reddito disponibile reale, nonostante un aumento della propensione al consumo, ridurrà decisamente la crescita dei consumi nel 2023 (+1,2 %), mentre nel 2024 l'effetto di una possibile ripresa del reddito disponibile reale sarà controbilanciato da quello di una riduzione della ricchezza reale delle famiglie e da una tendenza a ricostituire i risparmi che limiteranno ulteriormente la crescita dei consumi (+0,5 %).

La notevole riduzione degli incentivi, la politica monetaria restrittiva, il rallentamento economico globale e il peggioramento della fiducia delle imprese peseranno decisamente sull'accumulazione nel 2023 che non andrà oltre un

incremento dello 0,9 %, sostenuta dagli industriali e appesantita da quelli in costruzioni. Anche nel 2024 la riduzione degli investimenti residenziali per l'eliminazione dei superbonus non sarà compensata dall'aumento delle opere pubbliche legate al PNRR e nel complesso gli investimenti si ridurranno dell'1,2 %, con un andamento modestamente positivo per gli industriali e sensibilmente negativo per gli investimenti in costruzioni.

La dinamica delle esportazioni nel 2022 è risultata notevole (+10,7 %). Ma con il rallentamento del commercio mondiale in corso, la crescita delle esportazioni si arresterà nel 2023 (+0,3 %) e anche con la ripresa della domanda internazionale non andrà oltre l'1,6 % nel 2024. Lo scorso anno il saldo conto corrente della bilancia dei pagamenti in percentuale del prodotto interno lordo è divenuto negativo (-0,9 %), ma con il rallentamento dell'attività tornerà positivo già nel corso di quest'anno (+1,5 %) e tale si manterrà nel 2024 (+1,3 %).

L'inflazione al consumo è in rallentamento, ma quella "core" – esclusi energetici e alimentari – rallenta più lentamente, mostrando come l'incremento dei prezzi inizialmente dovuto alla riduzione dell'offerta e all'aumento dei costi degli input sia divenuto frutto di un ritocco dei listini al dettaglio derivato da un aumento generalizzato dei margini di profitto. Quindi, dopo l'eccezionale esplosione dell'inflazione nel 2022 (+8,2 %) il processo dovrebbe rientrare solo molto gradualmente nel 2023 (+5,9 %), nonostante gli effetti del cambiamento di base, e scendere al di sotto del 3 % più lentamente di quanto in precedenza previsto nel 2024 (+2,6 %).

Si può ormai dire che nel 2023 il mercato del lavoro ha vissuto una fase positiva. L'impiego di lavoro dovrebbe aumentare più della crescita del Pil e la crescita dell'occupazione dovrebbe ridurre il tasso di disoccupazione al 7,7 %. Nel 2024, l'ulteriore rallentamento della crescita dell'attività rallenterà quella dell'impiego di lavoro (+0,4 %), ma la disoccupazione non dovrebbe risalire ulteriormente restando al 7,7 %. La modifica della modalità di contabilizzazione dei bonus edilizi che anticipa il costo sul conto economico delle Amministrazioni Pubbliche ha portato ad un aumento del disavanzo per il 2022, salito all'8,0 % dal 7,1% nel 2021. Intanto inflazione e aumento dei tassi hanno determinato un aumento della spesa per interessi passivi.

Nel 2023 il disavanzo dovrebbe ridursi solo al 5,3 % del prodotto interno lordo, gravato dal peso dei bonus, e la discesa dovrebbe proseguire anche nel 2024 (4,4 %), ma la spesa per interessi dovrebbe mantenersi elevata e crescente dal prossimo anno. Dopo una notevole riduzione del rapporto tra debito pubblico e Pil sceso al 141,7 nel 2022, le previsioni ne prospettano una ulteriore riduzione al 140,4 % nel 2023, ma successivamente se ne avrà un leggero rimbalzo al 140,7. % dovuto all'aumento del costo del finanziamento.

L'economia regionale

Nelle stime più recenti appare più deciso il rallentamento della crescita nel 2023 (+0,7 %), sotto l'effetto congiunto della spinta dell'inflazione, della riduzione del reddito reale, in particolare, dei salari reali, e dell'effetto della stretta monetaria in corso, tanto che la stima della crescita è stata rivista al ribasso di quattro decimi di punto percentuale. Il rallentamento del ritmo dell'attività economica dovrebbe proseguire anche nel 2024 quando la crescita del Pil dovrebbe risultare dello 0,6 %, a seguito della riduzione del reddito disponibile reale, in particolare, per le famiglie a basso reddito. Questa stima della crescita è stata ridotta di due decimi di punto percentuale. Uno sguardo al lungo periodo conferma che la crescita è rimasta sostanzialmente ferma da più di 20 anni. Il Pil regionale in termini reali nel 2023 dovrebbe risultare superiore del 3,6 % rispetto al livello del massimo toccato nel 2007 prima della crisi finanziaria e superiore di solo il 14,3 % rispetto a quello del 2000.

Nel 2023 il rallentamento della ripresa riallineerà la crescita delle regioni italiane che sarà guidata da Lombardia e Veneto (+0,9 %), seguite da Friuli-Venezia Giulia e Lazio (+0,8 %). Nel 2024 con l'ulteriore rallentamento dell'attività la crescita delle regioni italiane si allineerà ulteriormente con al vertice Lombardia, Veneto, Friuli-Venezia Giulia, Emilia-Romagna e Toscana che cresceranno tutte dello 0,6 %.

Venendo al dettaglio, anche nel 2023 la crescita dei consumi delle famiglie (+1,7 %) supererà nuovamente lo sviluppo del Pil a causa della dinamica dei prezzi dei beni essenziali che costituiscono una componente della spesa poco comprimibile, imponendo una riduzione dei risparmi anche se la differenza nella dinamica delle due variabili risulterà sensibilmente più contenuta rispetto allo scorso anno. Nelle stime si prospetta un riallineamento della dinamica delle due variabili nel 2024, ma con una dinamica dei consumi decisamente inferiore (+0,6 %), dovuto alla necessità di effettuare tagli a voci di spesa a fronte della riduzione dei redditi reali, che risulta sempre più rilevante per le fasce della popolazione a basso reddito. Gli effetti sul tenore di vita saranno evidenti. Nel 2024 i consumi privati aggregati risulteranno solo lievemente superiori (+0,6 %) rispetto a quelli del 2019 ovvero a quelli antecedenti la pandemia. È importante ricordare però che rispetto ad allora, il dato complessivo cela anche un notevole aumento della disuguaglianza tra specifiche categorie lavorative e settori sociali.

Nel 2024 con il rallentamento della crescita dell'attività economica, un sensibile irrigidimento della politica monetaria e un quadro di notevole incertezza futura sia da un punto di vista economico che geopolitico, la dinamica dell'accumulazione risulterà solo marginalmente positiva (+0,6 %), lievemente inferiore a quella del Pil e non ne tratterà più la crescita, nonostante prosegua l'effetto dei massicci interventi di sostegno pubblici, in particolare, a favore del settore delle costruzioni. L'ulteriore riduzione del ritmo di crescita dell'attività e la progressiva riduzione dei sostegni pubblici, in particolare, dei "bonus" condurrà a un arretramento del processo di accumulazione nel 2024 (-0,9 %). Per valutare l'entità del processo di accumulazione è sufficiente rilevare che nonostante la crescita recente degli investimenti in termini reali, questi nel 2024 risulteranno inferiori del 2,3 % a quelli del 2008, precedenti al declino del settore delle costruzioni.

Il rallentamento del commercio mondiale, connesso alle disfunzioni delle catene internazionali di produzione, al reshoring, e alle crescenti tensioni geopolitiche, stanno conducendo a un'inversione di tendenza in negativo per l'export regionale nel 2023 (-2,4 %). Grazie a una ripresa del commercio mondiale sarà possibile riavviare la crescita delle vendite all'estero nel 2024 (+2,8 %), tanto da permettere alle esportazioni regionali di fornire un contributo positivo alla crescita. Al termine del 2024 il valore reale delle esportazioni regionali dovrebbe risultare superiore addirittura dell'89,3 % rispetto al livello del 2000, ma di solo il 37,0 % rispetto a quelle del 2007. Si tratta di un chiaro indicatore dell'importanza assunta dai mercati esteri, ma anche della maggiore dipendenza da questi nel sostenere l'attività e i redditi regionali a fronte di una minore capacità di produzione di valore aggiunto dall'attività volta ai mercati esteri.

Sotto la pressione del contenimento della crescita della domanda interna e dell'arretramento delle esportazioni conseguente al rallentamento del commercio mondiale nel 2023 il valore aggiunto reale prodotto dall'industria in senso stretto regionale subirà una flessione del 2,0 %. La ripresa del commercio mondiale dovrebbe sostenere una pronta ma contenuta ripresa dell'attività industriale nel 2024 (+0,6 %). Anche in questa ipotesi, al termine dell'anno corrente, il valore aggiunto reale dell'industria risulterà superiore di solo il 20,6 % rispetto a quello del 2000.

Nonostante i piani di investimento pubblico, la decisa revisione delle misure di incentivazione adottate a sostegno del settore, della sicurezza sismica e della sostenibilità ambientale e la restrizione della politica monetaria ridurranno quasi a zero la crescita del valore aggiunto reale delle costruzioni nel 2023 (+0,4 %), con una dinamica decisamente inferiore rispetto a quella notevole dello scorso anno e a quella eccezionale del 2021 (+26,2 %). La tendenza diverrà poi negativa nel 2024 conducendo il settore in recessione (-3,7 %). A testimonianza delle contrastanti vicissitudini vissute dal settore, al termine del corrente anno il valore aggiunto delle costruzioni risulterà superiore di solo il 5,5 % rispetto a quello del 2000, ma rimarrà ancora inferiore del 23,1 % rispetto ai livelli eccessivi del precedente massimo toccato nel 2007.

Purtroppo, il modello non ci permette di osservare in dettaglio i settori dei servizi che mostrano andamenti fortemente differenziati. Nel 2023 una fase di recessione dell'attività nell'industria e un deciso rallentamento della dinamica dei consumi, insieme con una variazione della loro composizione a favore di quelli essenziali da parte delle fasce della popolazione a basso reddito per effetto dell'inflazione e dell'aumento della disuguaglianza ridurranno sensibilmente il ritmo di crescita del valore aggiunto nei servizi (+2,0 %), che risulteranno, comunque, la componente più dinamica dell'economia regionale. Nel 2024 la lieve ripresa dell'attività nell'industria e la contenuta crescita dei consumi permetteranno al valore aggiunto dei servizi di continuare a crescere leggermente anche se con un ritmo dimezzato (+0,9 %) e di confermare i servizi quale settore trainante dell'economia regionale. Ma anche l'andamento nel lungo periodo del settore dei servizi non mostra una crescita particolarmente soddisfacente. Il valore aggiunto del settore al termine di quest'anno supererà il livello del 2008, antecedente la crisi finanziaria dei sub-prime, di solo il 7,7 % e risulterà superiore solo del 17,5 % rispetto al livello del 2000.

Una maggiore spinta alla ricerca di un impiego continuerà a sostenere un'accelerazione della crescita delle forze di lavoro nel 2023 (+0,9 %). Questo però non riuscirà ancora a compensare il calo subito nel 2020, fuori dal mercato del lavoro sono rimasti diversi lavoratori non occupabili e scoraggiati dei settori maggiormente colpiti dalla recessione e al termine di quest'anno le forze di lavoro risulteranno ancora marginalmente inferiori a quelle del 2019 (-0,9 %). Nel 2024 la crescita delle forze di lavoro continuerà comunque sostenuta dalla necessità di impiego, ma sarà contenuta dalla crescita economica limitata (+0,7 %).

L'occupazione avrà nuovamente un andamento positivo nel 2023 (+1,0 %) e la sua crescita proseguirà solo lievemente più contenuta nel 2024 (+0,7 %). Ciò nonostante, alla fine di quest'anno l'occupazione risulterà ancora marginalmente inferiore a quella riferita al 2019 (-0,2 %) e superiore di solo l'11,1 % rispetto a quella del 2000.

Il tasso di occupazione (calcolato come quota degli occupati sulla popolazione presente in età di lavoro) continua a salire e nel 2024 dovrebbe giungere al 70,2 % per poi portarsi al 70,5 % nel 2024 superando finalmente il precedente livello massimo del 2019.

Il tasso di disoccupazione era pari al 2,8 % nel 2002, è salito fino all'8,5 % nel 2013 per poi gradualmente ridiscendere al 5,5 % nel 2019. Le misure introdotte a sostegno all'occupazione e l'ampia fuoriuscita dal mercato del lavoro ne hanno contenuto l'aumento nel 2020 al 5,9 %. Dal 2021 in poi la crescita dell'occupazione è stata più rapida dell'aumento dell'offerta di lavoro e il tasso di disoccupazione anche nel 2023 potrà ulteriormente ridursi al 4,8 %, ma la tendenza subirà un temporaneo arresto nel 2024 a causa della stagnazione della crescita dell'attività economica e il tasso di disoccupazione rimarrà al 4,8 %.

2.3.1.3 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), la Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO della Provincia di Ravenna rappresenta lo strumento 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; in conformità al PIAO, la Sottosezione ha valenza triennale ed è predisposta e adeguata 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 2024-2026 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 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 la Sezione Rischi corruttivi e Trasparenza;
- disporre la sua pubblicazione in consultazione pubblica 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, utilizzando la Piattaforma di acquisizione dei PTPCT di Anac e usufruendo del servizio di generazione automatica della relazione annuale, tempestivamente pubblicata sul sito istituzionale della Provincia di Ravenna;
- 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 presenta 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 e nominata 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 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 e funzionalità dal 1 luglio 2023 a seguito dell'avvenuta nomina del Dirigente del Settore Edilizia Scolastica e Patrimonio.

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 nella Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza;
- 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, , come da prospetto sotto riportato.

Società / Enti / Fondazioni	Quota di partecipazione al 31/12/2022 %	Note
Società partecipate		
STEPRA Soc. Cons. a r.l.	48,51%	IN FALLIMENTO - Il Tribunale di Ravenna in data 07/06/2019 ha emesso sentenza di fallimento n. 25.
PARCO DELLA SALINA DI CERVIA S.r.l.	18,00%	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 - PROCEDURA IN CORSO
RAVENNA HOLDING Spa	7,01%	
AMR - Agenzia Mobilità Romagnola s.r.l. consortile	6,20%	
L'ALTRA ROMAGNA Società Consortile a r.l. (GAL - Gruppo Azione Locale)	6,03%	
DELTA 2000 - Società Consortile a r.l. (GAL - Gruppo Azione Locale)	5,69%	
AERADRIA S.p.a.	0,83%	IN FALLIMENTO - Il Tribunale di Rimini in data 26/11/2013 ha dichiarato il fallimento.
CE.P.I.M. Centro Padano Interscambio Merci S.p.A.	0,064%	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 confermata l'alienazione della partecipazione nella società, già deliberata con Consiglio provinciale n. 117 del 17/11/2009 - PROCEDURA IN CORSO.
LEPIDA S.c.p.A.	0,0014%	
Fondazioni partecipate		
Fondazione Casa di Oriani	25,00%	
Fondazione Teatro Rossini	15,85%	
Fondazione M.I.C. - Museo Internazionale delle Ceramiche in Faenza	11,36%	
Fondazione Istituto sui Trasporti e la Logistica	10,00%	
Fondazione Parco Archeologico di Classe - Ravenna Antica	6,65%	
Fondazione Flaminia	4,17%	
Fondazione Dopo di Noi	1,69%	Con delibera di Consiglio provinciale n. 23/2021 ne è stato deliberato lo SCIOGLIMENTO
Fondazione Ravenna Manifestazioni	0,62%	
Partecipazioni in Enti regolate da leggi e decreti		
A.C.E.R. Azienda Casa Emilia-Romagna	20%	
Ente di Gestione per i parchi e la biodiversità - Delta Po	20%	
Ente di Gestione per i parchi e la biodiversità - Romagna	20%	
Destinazione Turistica Romagna	11,44%	
ATERSIR - Agenzia territoriale dell'Emilia-Romagna per i Servizi Idrici e Rifiuti	10%	
Associazioni		
Quota associativa annualità 2023		
AESS-Associazione Agenzia Energia e Sviluppo Sostenibile	€ 520,00	

Per ulteriori dati di dettaglio si rimanda ai documenti approvati dalla Provincia ed in particolare alla delibera del Consiglio Provinciale n. 52 del 20/12/2023 ad oggetto DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) 2024-2026 AI SENSI E PER GLI EFFETTI DELL'ART. 170 COMMA 1 E ART. 174 COMMA 1 DEL D.LGS. N. 267/2000 – APPROVAZIONE e alla delibera del Consiglio Provinciale n. 17 del 28/04/2023 recante RENDICONTO DELLA GESTIONE ESERCIZIO 2022 – APPROVAZIONE.

2.3.1.4 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.

2.3.1.5. 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. 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.

2.3.2 LA GESTIONE DEL RISCHIO CORRUZIONE

2.3.2.1. 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 dal 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.

2.3.2.2. 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, anche quest'anno si è proceduto ad un riesame e a una rielaborazione dei processi per meglio adattarli 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 due 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 *"CONCESSIONI PER OCCUPAZIONE SPAZI ED AREE PUBBLICHE, INTERVENTI NELLE FASCE DI RISPETTO STRADALE - Rilascio di provvedimenti inerenti opere, depositi cantieri stradali, accessi e diramazioni, pubblicità, pertinenze delle strade, attraversamenti e uso della sede stradale, fasce di rispetto e condotta delle acque."*
- uno appartenente all'Area D - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO ad oggetto *"CONCESSIONE/EROGAZIONE DI CONTRIBUTI/VANTAGGI ECONOMICI - Assegnazione e trasferimento di risorse statali/regionali a Istituti scolastici, Comuni del territorio e loro Unioni per interventi per il diritto allo studio (trasporto scolastico, assistenza studenti disabili, progetti didattici e coordinamenti pedagogici)"*.

2.3.2.3. 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	MODESTADISCREZIONALITÀSIAINTERMINI 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 EGLI STRUMENTI NORMATIVIE 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 OPERATIVA
	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 TARE DELLA CORTE DEI CONTI IN MATERIA SONO CONTRASTANTI. IL PROCESSO È SVOLTO DA UNA O PIÙ UNITÀ OPERATIVA
	BASSO	LA NORMATICA 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", GLI EVENTUALI RILIEVI DA PARTE DELL'OIV IN SEDE DI ATTESTAZIONE ANNUALE DEL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA	ALTO	IL PROCESSO È STATO OGGETTONELL'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 GRVI 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 GRVI 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 CONTEZIOSI 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 CONTEZIOSI 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	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

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

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 34 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. 10 casi il livello di rischio si attesta nella fascia **BASSO**
- in n. 1 caso il livello di rischio si attesta nella fascia **MINIMO**

2.3.2.4 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 peculiari 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'OBIETTIVO 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 continuativamente 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, a decorrere dalla programmazione 2023-2025, sono inserite nella Sottosezione ed a presidio della legalità dell'azione amministrativa nella sua più ampia concezione e dimensione, integrandole nei rispettivi procedimenti sensibili interessati misure preventive antiriciclaggio e antimafia, le seguenti misure 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 continuativamente 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

2.3.2.5 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 2023, con Comunicato del Presidente ANAC dell'8 novembre 2023, la Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e la trasparenza è, infatti, stata differita al 31 gennaio 2024, 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 caricata sulla piattaforma Anac e pubblicata nella versione ivi generata 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.

2.3.2.6 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 e ai Settori", con il coordinamento del RPCT:

- ha verificato, al 31 dicembre 2023, il monitoraggio in autovalutazione effettuato dai Settori/Servizi, tramite incontri di rilevazione con i medesimi, richiedendo, ove necessario, il supporto materiale di dati, pubblicando il monitoraggio in avviso pubblico per 10 gg unitamente alla programmazione della Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza in consultazione pubblica ed 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" 2024-2026, 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** al PIAO 2024-2026.

2.3.3 AZIONI E MISURE TRASVERSALI: LA TRASPARENZA AMMINISTRATIVA

3.1. ACCESSO E PARTECIPAZIONE AL PROCEDIMENTO		
MISURA OBBLIGATORIA TRASVERSALE	MISURA DI TRASPARENZA	
PROGRAMMAZIONE	• "Linee Guida della Provincia di Ravenna in materia di Accesso" adottate con Atto del Presidente n. 70/2017	• "Piano di Trasformazione Digitale dei Servizi" approvato con Atto del Presidente della Provincia n. 25/2021
AZIONI	• 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	• Attivazione dei SERVIZI ON-LINE con identità digitale: • nel 2021, per: - Istanze di accesso, - Richiesta di patrocinio, - Richiesta abilitazione all'autotrasporto in conto proprio

	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	• nel 2022: - 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 - Officine di revisione auto/motori - Piano di controllo nutria/specie infestanti - Esame abilitazione scuola guida - nel 2023: - Istanza per autorizzazione all'esercizio attività di revisione per i mezzi leggeri (< = 3,5 t) • nel 2024 saranno oggetto di valutazione, d'intesa con i Servizi: - Istanza per autorizzazione all'esercizio attività di revisione per i mezzi pesanti (> = 3,5 t) - 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	- D.Lgs. n. 33/2013 come modificato e integrato dal D.Lgs. n. 97/2016 - Legge n. 241/1990	

3.2. AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE			
MISURA OBBLIGATORIA TRASVERSALE	MISURA DI TRASPARENZA		
PROGRAMMAZIONE	• Pubblicazione nel sito istituzionale dei dati concernenti l'organizzazione e l'attività della Provincia di Ravenna	• Monitoraggio annuale sull'adempimento da parte dei dirigenti e dagli altri soggetti responsabili tenuti agli obblighi di trasmissione e pubblicazione previsti dalla normativa vigente	• Sito Istituzionale: rinnovo del layout e dei contenuti
AZIONI	• 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	• 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. 203 del 17 maggio 2023 "Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 luglio 2023 e attività di vigilanza dell'Autorità" Sulla base degli esiti dei controlli effettuati per l'anno 2023, il Nucleo di Valutazione ha compilato e sottoscritto il DOCUMENTO DI ATTESTAZIONE predisposto dall'ANAC, pubblicato in data 25/07/2023 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. 21509/2023.	• 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	- 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** al PIAO 2024-2026.

2.3.4 AZIONI E MISURE DI CONTRASTO GENERALI OBBLIGATORIE

4.1. CODICE DI COMPORTAMENTO					
MISURA GENERALE OBBLIGATORIA	MISURA DI DEFINIZIONE E PROMOZIONE DELL'ETICA E DI STANDARD DI COMPORTAMENTO				
PROGRAMMAZIONE	Codice di Comportamento e Regolamento per i procedimenti disciplinari e la gestione del contenzioso del lavoro	Adeguamento degli atti di incarico e dei contratti	Formazione a tutto il personale per la corretta conoscenza e applicazione del Codice	Verifica e Monitoraggio sull'applicazione del Codice (procedimenti disciplinari)	Conflitto di interessi: Obblighi di comunicazione e di astensione
AZIONI	- 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>" - Allineamento normativo al nuovo Codice di Comportamento per i dipendenti pubblici approvato con D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81 previsto all'interno del progetto di premialità <i>Perfezionamento delle strategie e degli strumenti di prevenzione della corruzione</i> - del Segretario generale RPCT previsto per l'annualità 2024	Aggiornamento modulistica	Nell'ambito del Corso della Scuola IFEL FORMAZIONE BASIC KNOWLEDGE – LA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LA TRASPARENZA AMMINISTRATIVA – OPEN BAGDE E TEST DI AUTOVALUTAZIONE erogato a tutto il personale dal 01/11/2023 al 31/01/2024, specifico modulo dedicato alle Misure di prevenzione etiche e di comportamento	Ufficio Unico della Romagna per i procedimenti disciplinari, oggetto di convenzionamento con Delibera di Consiglio provinciale n. 52/2022, supportato dal Servizio Segreteria in funzione referente e di supporto	Modulistica aggiornata e pubblicata sulla intranet
RIFERIMENTI NORMATIVI	- Art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 - D.P.R. n. 62/2013				

4.2. ROTAZIONE ORDINARIA DEL PERSONALE	
MISURA GENERALE OBBLIGATORIA	MISURA DI ROTAZIONE
• 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 oltretutto 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 3 al 100% (due 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	Art. 53, comma 16-ter, D.Lgs. n. 165/2001

4.3. ROTAZIONE STRAORDINARIA DEL PERSONALE			
MISURA GENERALE OBBLIGATORIA	MISURA DI ROTAZIONE		
PROGRAMMAZIONE	Direttive interne per assicurare la rotazione straordinaria	Individuazione di modalità di attuazione	Previsione della sospensione, revoca o assegnazione ad altro ufficio/incarico per avvio di procedimento penale o disciplinare o a rischio corruzione

	del personale con funzioni di responsabilità operante nelle aree a rischio corruzione		
AZIONI	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	modulistica conforme	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		

4.4. AUTORIZZAZIONE SVOLGIMENTO INCARICHI DI COLLABORAZIONE, STUDIO, RICERCA E CONSULENZA

MISURA GENERALE OBBLIGATORIA	MISURA DI REGOLAMENTAZIONE		
PROGRAMMAZIONE	Adozione dell'atto contenente criteri per il conferimento e l'autorizzazione di incarichi	Approvazione di atti normativi	Modulistica per le dichiarazioni sostitutive da acquisire agli atti
AZIONI	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	Programma annuale degli incarichi allegato al Bilancio di Previsione (legge finanziaria 2008 ss.mm.ii.)	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	- Art. 53, D.Lgs. n. 165/2001 - Art. 1, comma 58 bis, Legge n. 662/1996		

4.5. 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	Adozione di atti normativi con Predisposizione di apposita modulistica	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	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	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	Determinazione n. 508/2015 recante 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, adottati con DT N. 3515/2013. Aggiornamento.	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	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	Svolte secondo competenza con cadenza annuale nella misura del 3% N. atti verificati / N. dichiarazioni presentate
RIFERIMENTI NORMATIVI	- D.Lgs. 39/2013			

4.6. 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 Atto del Presidente n. 70/2019 è stato approvato il vigente <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		

4.7. 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	

4.8. AUTOMATIZZAZIONE DEI PROCESSI			
MISURA GENERALE OBBLIGATORIA	MISURA DI SEMPLIFICAZIONE DI PROCESSI / PROCEDIMENTI		
PROGRAMMAZIONE	• Dematerializzazione atti	• Digitalizzazione atti	• Metadati e amministrazione trasparente
AZIONI	- La dematerializzazione degli atti deliberativi è, ad oggi, completa a decorrere dall'anno 2000. - Nell'annualità 2021, si è proceduto, attraverso il software OCR, anche alla dematerializzazione degli indici dei Registri degli atti degli organi collegiali: -Delibere C.P. annualità 1996-1997-1998-1999-2000-2001; -Delibere G.P. annualità 2000 – 2001 – 2002 - 2003; - 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.	- A decorrere dall'anno 2006 la Provincia di Ravenna ha avviato un'ampia strategia di informatizzazione dell'attività amministrativa, digitalizzando nel 2012 le determinazioni dirigenziali e nel 2016 le delibere degli organi collegiali. - 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. - Nel 2023, si è realizzata nella piattaforma dedicata (cd. <i>visualizzatore atti</i>), un'area riservata direttamente accessibile dagli Amministratori dove rendere disponibile tempestivamente la documentazione relativa alle sedute di Consiglio e Assemblea dei Sindaci ai fini dell'espletamento e degli adempimenti inerenti il mandato elettorale, tramite relativi link ipertestuali di collegamento e	- 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 Determinazioni 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: -Consulenti e collaboratori (incarichi) -Bandi di gara e contratti -Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici -Provvedimenti -Convenzioni e accordi. - 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

		si sono ideati e creati gruppi broadcast "Consiglio" e "Assemblea dei Sindaci" tramite il canale telematico whatsapp per inoltrare avvisi (cd. <i>alert</i>), informazioni e comunicazioni istituzionali • Nel 2024 si prevede di creare form on-line che permetta agli amministratori di rendere la dichiarazione di incompatibilità in modalità digitale	ciascun Settore/Servizio secondo competenza.
RIFERIMENTI NORMATIVI	- Legge n. 190/2012 - D.Lgs. n. 82/2005		

4.9. TUTELA DEL WHISTLEBLOWING

MISURA GENERALE OBBLIGATORIA	MISURA DI SEGNALEZIONE E PROTEZIONE		
PROGRAMMAZIONE	• Adozione di un sistema informatico differenziato e riservato di ricezione delle segnalazioni	• Misure organizzative cautelative e di un sistema di garanzie atte ad evitare effetto negativo sulle condizioni di lavoro del segnalante	• Procedure operative per la comunicazione a ANAC di eventuali misure discriminatorie a carico del whistleblowing
AZIONI	• 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. <i>whistleblowing</i>)", 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.		
RIFERIMENTI NORMATIVI	- Art. 54-bis, D.Lgs. n. 165/2001		

4.10. FORMAZIONE DEL PERSONALE

MISURA GENERALE OBBLIGATORIA	MISURA DI FORMAZIONE			
PROGRAMMAZIONE	• Definizione di procedure per formare i dipendenti	• Formazione obbligatoria	• Realizzazione di percorsi formativi differenziati	• Organizzazione di focus group sui temi della trasparenza e della prevenzione della corruzione
AZIONI	• Il Piano di Formazione relativo all'anno 2023 è stato approvato con Atto del Presidente n. 45 del 31/03/2023 • La relativa rendicontazione confluirà nella sezione Formazione del PIAO 2024-2026, ad oggi in corso di definizione	• Corso della Scuola IFEL FORMAZIONE BASIC KNOWLEDGE – LA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LA TRASPARENZA AMMINISTRATIVA – OPEN BAGDE E TEST DI AUTOVALUTAZIONE a tutto il personale dal 01/11/2023 al 31/01/2024	• Forme di "tutoraggio" per l'avvio al lavoro in occasione dell'inserimento / trasferimento in nuovi Settori/Servizi • Rapporti con enti di formazione per la pianificazione e realizzazione dei percorsi di formazione • Rinnovo convenzione SELF (sistema e-learning federato della RER) per la fruizione di percorsi formativi e professionali in e-learning, basati sulla	• Evento formativo IFEL Giornata della trasparenza • Evento formativo IFEL La disciplina del whistleblowing. le novità del decreto n. 24/2023: aspetti organizzativi e applicativi • Evento formativo ASMEL Trasparenza amministrativa: criticità e recente giurisprudenza • Evento formativo ASMEL Whistleblowing: obblighi, scadenze ed opportunità • Evento formativo ASMEL Formazione obbligatoria 2023: anticorruzione e trasparenza

		erogato a tutto il personale dal 01/11/2023 al 31/01/2024	piattaforma open source Moodle.	• Evento formativo ASMEL Formazione obbligatoria 2023: codice di comportamento dei dipendenti pubblici • Convegno ANAC Corruzione e appalti: indicatori utili per la conoscenza, la prevenzione e il contrasto erogati al personale con qualifica Dirigente/P.O. e personale in staff al Segretario Generale
RIFERIMENTI NORMATIVI	- Art. 1, comma 5 lett.b), Legge n. 190/2012			

4.11. RISPETTO DEI TERMINI PROCEDIMENTALI				
MISURA GENERALE OBBLIGATORIA	MISURA DI CONTROLLO			
PROGRAMMAZIONE	• Approvazione annuale delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi	• Procedura e modulistica	• Pubblicazione sul sito istituzionale	• Monitoraggio periodico del rispetto dei termini previsti da norme di legge o regolamento per la conclusione dei procedimenti
AZIONI	• Con Atto del Presidente della Provincia n. 101/2023 sono stati revisionati e aggiornati i dati e le informazioni relativi alle "Tipologie di procedimenti amministrativi di competenza della Provincia di Ravenna"	• Inserimento in ogni atto dell'attestazione recante il rispetto o meno dei termini di legge	• 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	• 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			

4.12. CONTROLLI INTERNI SUCCESSIVI DI REGOLARITÀ AMMINISTRATIVA E CONTABILE					
MISURA GENERALE OBBLIGATORIA	MISURA DI CONTROLLO				
AZIONI	• Adozione Regolamento Sistema Integrato dei Controlli Interni	• Nomina Responsabile Controllo e di Unità Operativa Controlli in staff	• Approvazione / Aggiornamento di Linee Guida e Check-List	• Verifiche semestrali a campione nella misura del 5%	• Invio risultanze dei controlli
PROGRAMMAZIONE	• Approvato con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 3 del 22 gennaio 2013	• 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	• Approvate nel loro aggiornamento con determinazione del Segretario Generale n. 622/2019	• L'attività di controllo su 80 atti, svolta d'intesa con i Dirigenti/Responsabili di Settori/Servizi, evidenzia una migliorata qualità contenutistico/redazionale dei medesimi, a conferma di un trend progressivamente positivo nel corso degli anni	• L'attività è in corso di elaborazione per successivo inoltro 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.)				

4.13. ATTIVITÀ ISPETTIVE O INDAGINI SPECIFICHE				
MISURA GENERALE OBBLIGATORIA	MISURA DI CONTROLLO			
PROGRAMMAZIONE	Regolamento Sistema Integrato dei Controlli Interni	Nomina Responsabile Controllo e di Unità Operativa Controlli in staff a valere anche per le attività ispettive	Approvazione e Adozione di Linee Guida e Check-List	Programmazione annuale degli atti sottoposti a campione e/o esaminati su segnalazione dell'U.O. Controlli
AZIONI	Approvato con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 3 del 22 gennaio 2013	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	Ai sensi dell'art. 6 "Ispezioni o indagini specifiche" del citato Regolamento: <i>"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.</i> <i>Di tali speciali accertamenti è data contezza in verbali ad hoc allegati alle risultanze del controllo di cui sopra."</i>	- 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/SEAUT/2022/INPR, come già per l'annualità 2022, anche per il 2023 sono stati sottoposti a 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. - Nell'annualità 2024 si sottopongono a controllo gli appalti pubblici gestiti con i fondi collegati all'attuazione degli interventi a valere sul PNRR nella percentuale stabilita pari al 10 % dei contratti in essere
RIFERIMENTI NORMATIVI	- Art. 147-bis, D.Lgs. n. 267/2000 (T.U.E.L.)			

4.14. ADESIONE A PROTOCOLLI DI LEGALITÀ			
MISURA GENERALE OBBLIGATORIA	MISURA DI REGOLAMENTAZIONE		
PROGRAMMAZIONE	Rete per l'integrità e la Trasparenza dell'Emilia-Romagna	Patti di integrità e protocolli di legalità in relazione alla specifica tematica dei contratti pubblici	Monitoraggio e verifica sul rispetto della misura
AZIONI	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.	- Protocollo d'intesa per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nel settore degli appalti e concessioni di lavori pubblici, 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, CONF COOPERATIVE RAVENNA-RIMINI, CONFESERCENTI RAVENNA, CONFIMI ROMAGNA, CONFINDUSTRIA ROMAGNA, LEGACOOP 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	Citazione e richiamo del Protocollo, secondo competenza e pertinenza, nel Bando oggetto di gara

	L'adesione e contributo bidirezionale alla RETE, attualmente operante anche attraverso specifici Tavoli di Coordinamento a tema, è tuttora attiva ed in corso.	• 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, approvato con Delibera di Consiglio provinciale n. 21 del 28/04/2023 e sottoscritto fra enti/organismi e rappresentanti delle imprese del territorio	
RIFERIMENTI NORMATIVI	- <i>Art. 1, comma 17, Legge n. 190/2012</i> - <i>L.R. Emilia-Romagna n. 18/2016</i>		

4.15. TUTELA DELLA PRIVACY						
MISURA GENERALE OBBLIGATORIA	MISURA DI REGOLAMENTAZIONE					
PROGRAMMAZIONE	• Supporto al Responsabile della Protezione dei Dati	• Modello organizzativo dell'Ente per la gestione degli adempimenti relativi alla normativa in materia di protezione dei dati personali	• Privacy Policy	• Notifica al Garante della Privacy in caso di violazione dei dati (Data Breach)	• Aggiornamento periodico del Registro dei trattamenti	• Verifica da parte del cittadino del trattamento proprio dato
AZIONI	• Verifica continua dei pareri emanati dal Garante in materia qualora di interesse per gli enti locali	• 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	• 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	• Operatività continua della procedura	• Pubblicazione nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5, Reg. (CE) n. 2016/679/UE	• Sezione web dedicata con modalità e procedura
RIFERIMENTI NORMATIVI	- <i>Regolamento UE/2016/679</i> - <i>D.Lgs. n. 196/2003 integrato e modificato dal D.Lgs. n. 101/2018</i>					

4.16. PREVENZIONE DEL RICICLAGGIO				
MISURA GENERALE OBBLIGATORIA	MISURA DI REGOLAMENTAZIONE			
PROGRAMMAZIONE	• 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.		• Nomina del gestore delegato a valutare e trasmettere le segnalazioni alla UIF (Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia)	• Formazione personale responsabile/settori nevralgici
AZIONI	• Individuazione/Implementazione, secondo competenza, degli indicatori di anomalia e relativi sub-indici applicabili fra quelli recati dalla Comunicazione 29 maggio 2023 Segnalazioni e comunicazioni di operazioni sospette connesse all'attuazione del PNRR, la UIF ha rinnovato l'invito a monitorare le operazioni riconducibili alle misure del Piano, rendendo disponibile un nuovo fenomeno, PN1 - Anomalie connesse all'attuazione del PNRR e dal Provvedimento della UIF del 12 maggio 2023, applicabile dal 1° gennaio 2024, che ha emanato nuovi indicatori di anomalia; previsto all'interno del progetto di premialità	• modulistica in uso su dati e informazioni da inserire nelle segnalazioni di informazioni	• Atto del Presidente della Provincia n. 89/2020 recante l'individuazione del Segretario generale nella sua qualità di RPCT	• Informazione continua per aggiornamenti normativi

	<i>Perfezionamento delle strategie e degli strumenti di prevenzione della corruzione</i> del Segretario generale RPCT previsto per l'annualità 2024			
RIFERIMENTI NORMATIVI	- <i>Decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231</i> - <i>Direttiva Antiriciclaggio UE/2015/849</i> - <i>Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 90</i>			

2.3.5 DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

2.3.5.1. SANZIONI

Nel corso dell'anno 2023, 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.

2.3.5.2. ELEBORAZIONE E PUBBLICAZIONE

In una logica di trasparenza, la sottosezione “rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO 2024-2026:

- 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.

2.3.5.3. VALIDITÀ ED EFFICACIA

La presente sottosezione “rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO 2024-2026 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.

2.3.5.4. 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.

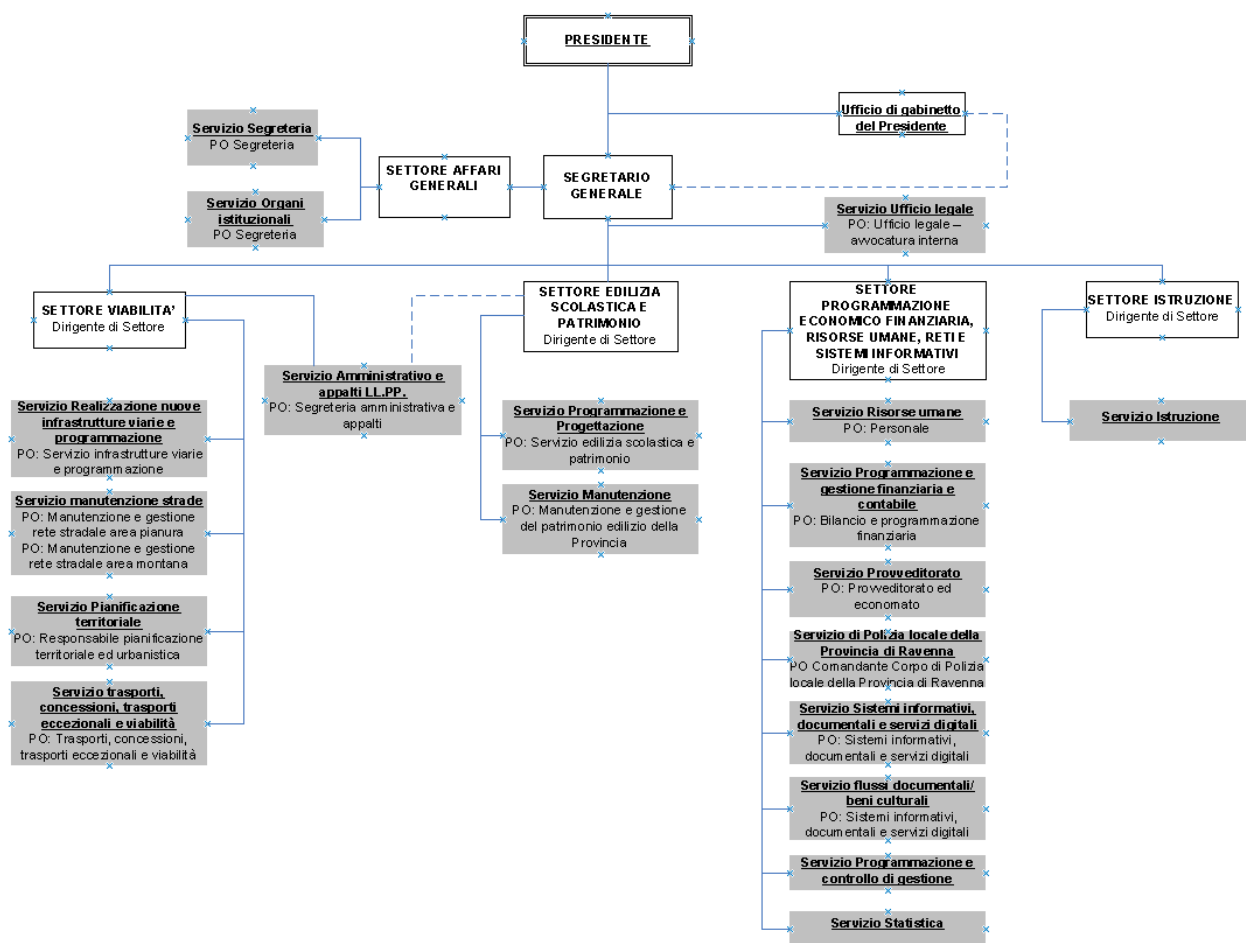
L'attuale struttura organizzativa dell'Ente è quella definita con Atto del Presidente n.45 del 31/03/2023.

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 2023, comprensiva dei dipendenti attualmente in aspettativa e di quelli in comando da altri enti:

PERSONALE AL 31/12/2023	
AREA DI APPARTENENZA	N. UNITA' DI PERSONALE
OPERATORI ESPERTI	45
ISTRUTTORI	52
FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE	80
DIRIGENTI	2
SEGRETARIO	1
ART.90	1
DIRIGENTI ART.110	1
TOTALE	182

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

SETTORE/SERVIZIO	N. UNITA' DI PERSONALE
SETTORE PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA, RISORSE UMANE, RETI E SISTEMI INFORMATIVI	76
SETTORE VIABILITA'	61
SETTORE EDILIZIA SCOLASTICA E PATRIMONIO	20
SETTORE AA.GG.	16
UFFICIO LEGALE	3
GABINETTO DEL PRESIDENTE	3
SETTORE ISTRUZIONE	3
TOTALE	182

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 inoltre 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.

Per completezza, si ritiene opportuno citare la direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione datata 29 dicembre 2023, che stabilisce la necessità di "[...] garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza", lasciando a ciascuna amministrazione l'onere di "[...] individuare le misure organizzative che si rendono necessarie, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali, che vadano nel senso sopra indicato.". Sul punto, si segnala che sono in corso di svolgimento le valutazioni necessarie per il corretto recepimento delle norme di recente introduzione.

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. Detto Regolamento è stato sostituito dal "Regolamento per l'accesso al lavoro agile", approvato con Atto del Presidente n. 132 del 30/11/2023, al fine di recepire integralmente le novità introdotte dal citato CCNL 16/11/2022 e dal D.M.P.A. n. 132 del 30 giugno 2022.

Ciò posto - considerato 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 attuato 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 dal Regolamento provinciale adottato in materia, si è provveduto a determinare annualmente il contingente di dipendenti che potessero accedere al lavoro agile, che è stato fissato, per l'anno 2024,

“[...] 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”. Sul punto, si specifica che il contingente massimo di personale da ammettere al lavoro agile è determinato annualmente, al fine di permettere di parametrare la diffusione dell'istituto alle esigenze dell'Ente tempo per tempo vigenti.

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 scarnerà 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, tramite determinazioni del Dirigente del Settore Programmazione Economica Finanziaria, Risorse Umane, Reti e Sistemi Informativi sono stati approvati una serie di avvisi a carattere interno - dapprima con periodicità semestrale e da ultimo con valenza annuale, per l'anno 2024 - finalizzati 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. Di conseguenza, ad oggi sono stati approvati 5 avvisi interni per l'ammissione al lavoro agile, rispettivamente nel 1° semestre 2022, 2° semestre 2022, 1° semestre 2023, 2° semestre 2023 ed intera annualità 2024.

Nel triennio 2024-2026 l'Amministrazione intende riproporre gli avvisi interni a carattere annuale - periodicità alla quale si è pervenuti per venire incontro alle esigenze di economicità e semplificazione del Servizio Risorse Umane - adeguandone i contenuti alle eventuali novelle legislative che dovessero intervenire, nonché alle nuove esigenze organizzative e/o di carattere conciliativo che dovessero emergere.

Si segnala altresì che ogni smart worker sottoscrive con il proprio Dirigente un accordo di lavoro agile a tempo determinato (di durata massima pari all'anno 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 2023 (1/1/23-30/06/23 e 1/7/23-31/12/23):

DIPENDENTI IN LAVORO AGILE - ANNO 2023

	1° SEMESTRE					2° SEMESTRE				
	AFF. GEN.	PROGRAM. ECON. FIN., RISORSE UMANE, RETI E SIST. INF.	VIAB.	EDILIZIA SCOL. E PATRIM.	ISTRUZ.	AFF. GEN.	PROGRAM. ECON. FIN., RISORSE UMANE, RETI E SIST. INF.	VIAB.	EDILIZIA SCOL. E PATRIM.	ISTRUZ.
	1	8	6	0	1	2	6	5	1	1
	0	1	1	0	0	0	2	0	1	0
DONNE										
UOMINI										

B) FINALITA' E OBIETTIVI

Come stabilito dall'art.2 del "Regolamento per l'accesso al 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, né 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.3 del Regolamento per l'accesso al 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 non è di norma consentito al personale titolare di incarico di elevata qualificazione o responsabilità dirigenziale, né al Segretario Generale, in funzione del ruolo di responsabilità ricoperto da tali figure professionali e della conseguente necessità di coordinare di persona le risorse umane assegnate.

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.

Non è inoltre possibile sottoscrivere accordi di lavoro agile all'interno di Servizi che abbiano accumulato lavoro arretrato, in assenza di un piano di smaltimento dell'arretrato stesso.

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 SIP è riservato agli utenti del dominio della Provincia di Ravenna, tramite l'utilizzo di un sistema di doppia autenticazione, 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 l. 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, L. 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 affidamento fino a 16 anni: 1 punto per ogni figlio
- f) distanza tra l'abitazione del dipendente - risultante da quanto indicato nella domanda di ammissione al lavoro agile - e la sede di lavoro, in km
 - oltre 45 km: 5 punti
 - da 35,1 fino a 45 km: 4 punti
 - da 25,1 fino a 35 km: 3 punti
 - da 15,1 fino a 25 km: 2 punti
 - da 10 fino a 15 km: 1 punto.

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 periodo precedente è finalizzata a garantire un'adeguata rotazione del personale idoneo a prestare lavoro in modalità agile, permettendo una modifica della compagine di dipendenti ammessi allo smart working ogni anno.

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 periodo 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 anno 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. Al 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.

È 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. Nel caso di smart workers disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.

Il recesso ad iniziativa dell'Ente deve essere espressamente motivato. 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.

È 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 assoggettabili al lavoro agile).

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, sono 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 (PIAO) 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 2024 – 2026.

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 dà 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 2024/2026, elaborato in relazione al quadro delle risorse economiche e finanziarie per il triennio, è stato approvato con Delibera del Consiglio Provinciale n.54 del 20/12/2023 avente ad oggetto "BILANCIO DI PREVISIONE TRIENNIO 2024-2026 AI SENSI DELL'ART. 174, COMMA 1, DEL D.LGS. N. 267/2000 – APPROVAZIONE"
- con Delibera del Consiglio Provinciale n. 52 del 20/12/2023 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (dup) 2024-2026 ai sensi e per gli effetti dell'art. 170 comma 1 e art. 174 comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000;
- 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 03/05/2023;
- il Rendiconto anno 2022 è stato approvato con Delibera del Consiglio Provinciale n.17 del 28/04/2023 "RENDICONTO DELLA GESTIONE ESERCIZIO 2022 – APPROVAZIONE" e che la trasmissione dei relativi dati alla Banca Dati Pubbliche Amministrazioni (Bdap) della Ragioneria Generale dello Stato si è perfezionata in data 03/05/2023;
- il Bilancio Consolidato dell'esercizio 2022 è stato approvato con Delibera del Consiglio Provinciale n.56 del 20/12/2023 avente ad oggetto "BILANCIO CONSOLIDATO DELLA PROVINCIA DI RAVENNA RELATIVO ALL'ESERCIZIO FINANZIARIO 2022 - 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 2022, risultano pienamente conseguiti, come risulta dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto della gestione di cui alla Delibera del Consiglio Provinciale n. 17 del 28/04/2023 "RENDICONTO DELLA GESTIONE ESERCIZIO 2022 – 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.60 del 18/01/2024 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, RELATIVAMENTE ALL'ANNO 2024";
- 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 31/12/2023 è quella esposta nella tabella che segue:

PROSPETTO QUOTE D'OBBLIGO EX L.68/1999	
N. Lavoratori – base computo art.1 e art.18	140
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 2019, 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 articolo 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.17 del 28/04/2023, ammonta a € 7.703.271,38 (Tabella Spesa corrente impegnata (Tit.I) suddivisa per macro - aggregati 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 2020 (€)	ANNO 2021 (€)	ANNO 2022 (€)	MEDIA (€)
TITOLO I	27.872.897,06	29.737.112,46	28.542.920,92	
TITOLO II	14.885.915,65	9.915.608,97	22.412.771,20	
TITOLO III	4.676.622,45	5.735.200,77	7.647.955,34	
	47.435.435,16	45.387.922,20	58.603.647,46	50.475.668,27

-il Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione 2024 ammonta a **€ 719.700,00**

-la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti, al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, ammonta a **€ 49.755.968,27**

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 **15,48%**, 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 2024, ammonta a **€ 9.503.389,94**, valore determinato come segue:
€ 49.755.968,27 (media entrate correnti 2020/2022 al netto del F.C.D.E.) * **19,1%** (percentuale soglia) = **€ 9.503.389,84**

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 2024, il valore soglia determinato in base all'art.5 del D.M. 11 Gennaio 2022 (€ 8.748.185,75), risultando inferiore rispetto a quello calcolato in base all'art.4 del D.M. stesso (€ 9.503.389,94), 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. (€ 9.503.389,94).

La spesa di personale relativa all'esercizio 2022 (ultimo rendiconto approvato) risulta pari a **€ 7.703.271,38**.

Nel corso del 2023 si è proceduto ad assunzioni di personale secondo quanto indicato nella tabella che segue:

ASSUNZIONI 2023			
PROFILO	AREA DI APPARTENENZA	SETTORE/SERVIZIO	VALORE
N.1 OPERATORE ESPERTO NUCLEO MESSI	OPERATORI ESPERTI	AFFARI GENERALI	30.166,13
N.1 ISTRUTTORE SERVIZI TECNICI	ISTRUTTORI	VIABILITA'	32.212,54
N.1 ISTRUTTORE SERVIZI TECNICI	ISTRUTTORI	EDILIZIA SCOLASTICA E PATRIMONIO	32.212,54
N.1 ISTRUTTORE SERVIZI TECNICI	ISTRUTTORI	VIABILITA'	32.212,54
N.1 ISTRUTTORE SERVIZI TECNICI	ISTRUTTORI	VIABILITA'	32.212,54
N.1 AGENTE	ISTRUTTORI	PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA, RISORSE UMANE, RETI E SISTEMI INFORMATIVI /POLIZIA LOCALE PROV.LE	32.212,54
N.1 AGENTE	ISTRUTTORI	PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA, RISORSE UMANE, RETI E SISTEMI INFORMATIVI /POLIZIA LOCALE PROV.LE	32.212,54
N.1 FUNZIONARIO SERVIZI TECNICI	FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE	VIABILITA'	34.987,16
N.1 FUNZIONARIO SERVIZI TECNICI	FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE	EDILIZIA SCOLASTICA E PATRIMONIO	34.987,16
N.1 FUNZIONARIO SERVIZI AMMINISTRATIVO CONTABILI	FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE	PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA, RISORSE UMANE, RETI E SISTEMI INFORMATIVI /PROGR. E GESTIONE FINANZIARIA E CONTABILE	34.987,16
N.1 DIRIGENTE	DIRIGENTE	EDILIZIA SCOLASTICA E PATRIMONIO	61.917,71
TOTALE			390.320,56

Ai fini della determinazione della spesa complessiva di personale relativa all'esercizio 2023, tale importo deve essere decrementato del valore delle cessazioni intervenute nel corso dell'esercizio stesso, secondo gli importi riportati nella tabella che segue:

CESSAZIONI 2023			
PROFILO	AREA DI APPARTENENZA	SETTORE/SERVIZIO	VALORE
N.1 ISTRUTTORE SERVIZI AMMINISTRATIVO CONTABILI	ISTRUTTORI	VIABILITA'	32.212,54
N.1 ISTRUTTORE SERVIZI TECNICI	ISTRUTTORI	VIABILITA'	32.212,54
N.1 ISTRUTTORE SERVIZI TECNICI	ISTRUTTORI	VIABILITA'	32.212,54
N.1 AGENTE	ISTRUTTORI	PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA, RISORSE UMANE, RETI E SISTEMI INFORMATIVI /POLIZIA LOCALE PROV.LE	32.212,54
N.1 AGENTE	ISTRUTTORI	PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA, RISORSE UMANE, RETI E SISTEMI INFORMATIVI /POLIZIA LOCALE PROV.LE	32.212,54
N.1 FUNZIONARIO SERVIZI TECNICI	FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE	EDILIZIA SCOLASTICA E PATRIMONIO	34.987,16
N.1 FUNZIONARIO SERVIZI TECNICI	FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE	EDILIZIA SCOLASTICA E PATRIMONIO	34.987,16
N.1 FUNZIONARIO SERVIZI TECNICI	FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE	VIABILITA'	34.987,16
N.1 FUNZIONARIO SERVIZI TECNICI	FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE	VIABILITA'	40.166,75
TOTALE			306.190,93

Dunque, la spesa complessiva di personale relativa all'esercizio 2023 ammonta a **€ 7.787.401,01**, importo determinato secondo quanto esposto nella tabella che segue:

SPESA DI PERSONALE RISULTANTE DA RENDICONTO 2022	€ 7.703.271,38.
+VALORE DELLE ASSUNZIONI EFFETTUATE NELL'ESERCIZIO 2023	€ 390.320,56
-VALORE DELLE CESSAZIONI INTERVENUTE NELL'ESERCIZIO 2023	€ 306.190,93
TOTALE SPESA PERSONALE 2023	€ 7.787.401,01

Rilevato dunque che:

il valore soglia determinato in base all'art.5 del D.M. 11 gennaio 2022 risulta, per l'esercizio 2024, pari a **€ 8.748.185,75**
la spesa complessiva di personale relativa all'esercizio 2023 ammonta a **€ 7.787.401,01**

il valore delle cessazioni che presumibilmente interverranno nel corso del 2024 ammonta a **€ 235.626,62**, come indicato nella tabella che segue:

CESSAZIONI 2024			
PROFILO	AREA DI APPARTENENZA	SETTORE/SERVIZIO	VALORE
N.1 FUNZIONARIO SERVIZI TECNICI	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	VIABILITA'	34.987,16
N.1 FUNZIONARIO SERVIZI TECNICI	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	VIABILITA'	34.987,16
N.1 FUNZIONARIO SERVIZI AMMINISTRATIVO CONTABILI	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA, RISORSE UMANE, RETI E SISTEMI INFORMATIVI /PROVVEDITORATO	40.166,75
N.1 OPERATORE ESPERTO NUCLEO MESSI PROVINCIALI MESSI	OPERATORI ESPERTI	AFFARI GENERALI	30.166,13
N. 1 OPERATORE ESPERTO SERVIZI TECNICO MANUTENTIVI	OPERATORI ESPERTI	EDILIZIA SCOLASTICA E PATRIMONIO	30.166,13
N. 1 OPERATORE ESPERTO SERVIZI TECNICO MANUTENTIVI	OPERATORI ESPERTI	VIABILITA'	30.166,13
N.1 UFFICIALE DI POLIZIA LOCALE ADDETTO AL COORD. E CONTROLLO	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA, RISORSE UMANE, RETI E SISTEMI INFORMATIVI /POLIZIA LOCALE PROV.LE	34.987,16
TOTALE			235.626,62

Ne deriva che la somma destinabile a nuove assunzioni nell'esercizio 2024 ammonta a € 1.196.411,36, valore determinato come segue:

VALORE SOGLIA ART.5 DEL D.M. 11 GENNAIO 2022	€ 8.748.185,75
- VALORE COMPLESSIVO SPESA DI PERSONALE 2023	€ 7.787.401,01
+ VALORE PRESUNTO CESSAZIONI 2024	€ 235.626,62
TOTALE	€ 1.196.411,36

Tuttavia, poiché la previsione di spesa per personale iscritta al bilancio 2024 ammonta a € 8.253.000,00, ne deriva che l'effettiva capacità di spesa per lo stesso esercizio è pari a € 701.225,61, valore determinato come segue:

PREVISIONE SPESA PERSONALE BILANCIO 2024	€ 8.253.000,00
-SPESA PERSONALE ANNO 2023	€ 7.787.401,01
+VALORE CESSAZIONI 2024	€ 235.626,62
EFFETTIVA CAPACITA' ASSUNZIONALE 2024	€ 701.225,61

L'Ente, nel rispetto della capacità di spesa sopra indicata, intende procedere, nel corso del 2024, ad assunzioni di personale per un importo complessivo di € 694.705,70, determinato dal valore delle nuove assunzioni le cui procedure saranno avviate nel corso dell'esercizio stesso (€ 459.437,64) e dal valore delle assunzioni che si concluderanno nel 2024 a fronte di procedure assunzionali già perfezionate nel corso del 2023 (€ 235.268,06) così come indicato nelle tabelle che seguono:

ASSUNZIONI DI PERSONALE ANNO 2024				
PROFILO	AREA DI APPARTENENZA	SETTORE/SERVIZIO	MODALITA' ASS.LE	IMPORTO
N.1 FUNZIONARIO SERVIZI TECNICI	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIZICAZIONE	EDILIZIA SCOLASTICA E PATRIMONIO	CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE/MOBILITA' DA ALTRI ENTI	34.987,16
N.1 ISTRUTTORE SERVIZI TECNICI	ISTRUTTORI	EDILIZIA SCOLASTICA E PATRIMONIO	CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE/MOBILITA' DA ALTRI ENTI	32.212,54
N.1 OPERATORE ESPERTO SERVIZI TECNICO MENUTENTIVI	OPERATORI ESPERTI	EDILIZIA SCOLASTICA E PATRIMONIO	CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE/MOBILITA' DA ALTRI ENTI	30.166,13
N.1 ISTRUTTORE SERVIZI AMMINISTRATIVO CONTABILI	ISTRUTTORI	VIABILITA'/SEGRETERIA	CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE/MOBILITA' DA ALTRI ENTI	32.212,54
N.2 FUNZIONARIO SERVIZI TECNICI	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIZICAZIONE	VIABILITA'	CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE/MOBILITA' DA ALTRI ENTI	69.974,32
N.1 ISTRUTTORE SERVIZI TECNICI	ISTRUTTORI	VIABILITA'	CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE/MOBILITA' DA ALTRI ENTI	32.212,54
N.2 OPERATORE ESPERTO SERVIZI TECNICO MENUTENTIVI	OPERATORI ESPERTI	VIABILITA'	CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE/MOBILITA' DA ALTRI ENTI	60.332,26
N.1 FUNZIONARIO STATISTICO	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIZICAZIONE	PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA, RISORSE UMANE, RETI E SISTEMI INFORMATIVI /STATISTICA	CONTRATTO DI FORMAZIONE/LAVORO	34.987,16
N.1 FUNZIONARIO SERVIZI INFORMATICI	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIZICAZIONE	PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA, RISORSE UMANE, RETI E SISTEMI INFORMATIVI / INFORMATICA	CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE/MOBILITA' DA ALTRI ENTI	34.987,16
N.1 ISTRUTTORE SERVIZI AMMINISTRATIVO CONTABILI	ISTRUTTORI	PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA, RISORSE UMANE, RETI E SISTEMI INFORMATIVI /PROVVEDITORATO	CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE/MOBILITA' DA ALTRI ENTI	32.212,54
N.1 FUNZIONARIO SERVIZI AMMINISTRATIVO CONTABILI	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIZICAZIONE	AFFARI GENERALI	CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE/MOBILITA' DA ALTRI ENTI	34.987,16
N.1 OPERATORE ESPERTO NUCLEO MESSI PROVINCIALI MESSI	OPERATORI ESPERTI	AFFARI GENERALI	CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE/MOBILITA' DA ALTRI ENTI	30.166,13
TOTALE				459.437,64

ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO DA EFFETTUARSI NEL 2024 A SEGUITO DI PROCEDURE CONCURSUALI ESPLETATE NEL 2023 O IN CORSO DI ESPLETAMENTO			
PROFILO	AREA DI APPARTENENZA	SETTORE/SERVIZIO	VALORE
N.2 FUNZIONARIO SERVIZI AMMINISTRATIVO CONTABILI	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIZICAZIONE	PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA, RISORSE UMANE, RETI E SISTEMI INFORMATIVI /PROVVEDITORATO/RISORSE UMANE	69.974,32
N.3 FUNZIONARIO SERVIZI TECNICI	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIZICAZIONE	EDILIZIA SCOLASTICA E PATRIMONIO/VIABILITA'	104.961,48
N. 2 OPERATORI ESPERTI SERVIZI TECNICO MANUTENTIVI	OPERATORI ESPERTI	VIABILITA'	60.332,26
TOTALE			235.268,06

La spesa complessiva di personale per l'anno 2024 ammonta quindi a € 8.246.480,09, valore determinato dalla spesa di personale 2023 (€ 7.787.401,01), incrementata dal valore delle assunzioni 2024 (€ 694.705,70) e diminuita del valore delle cessazioni che si presume interverranno nell'esercizio stesso (€ 235.626,62).

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 2024 la spesa di personale con contratto a tempo determinato sarà pari a € 131.874,03, importo determinato come segue:

€ 34.978,16 per una figura di FUNZIONARIO SERVIZI AMMINISTRATIVO CONTABILI - Area dei Funzionari e Elevata Qualificazione - 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

€ 34.978,16 per una figura di FUNZIONARIO STATISTICO - Area dei Funzionari e Elevata Qualificazione

La spesa di personale con contratto a tempo determinato o con contratto di lavoro flessibile rientra dunque nel limite precedentemente indicato.

In merito all'esercizio 2025, data una soglia assunzionale pari a € 9.503.389,84 e determinata una spesa di personale complessiva per l'anno 2024 pari a € 8.246.480,09, la somma da destinare a nuove assunzioni ammonta a € 1.256.909,75, importo da incrementarsi con il valore delle cessazioni, indicate nella tabella che segue, che presumibilmente interverranno nell'esercizio stesso (€ 92.544,80), per un valore complessivo pari dunque a € 1.349.454,55.

CESSAZIONI 2025			
PROFILO	AREA DI APPARTENENZA	SETTORE/SERVIZIO	VALORE
N.1 OPERATORE ESPERTO NUCLEO MESSI PROVINCIALI	OPERATORI ESPERTI	AFFARI GENERALI	30.166,13
N.1 ISTRUTTORE SERVIZI TECNICI	ISTRUTTORE	VIABILITA'/SEGRETERIA	32.212,54
N.1 OPERATORE ESPERTO SERVIZI AMMINISTRATIVO CONTABILI	OPERATORI ESPERTI	VIABILITA'/SEGRETERIA	30.166,13
TOTALE			92.544,80

Tuttavia, poiché la previsione di spesa per personale iscritta al bilancio 2025 ammonta a € 8.273.000,00, ne deriva che l'effettiva capacità di spesa per lo stesso esercizio è pari a € 119.064,71, valore determinato come segue:

PREVISIONE SPESA PERSONALE BILANCIO 2025	€ 8.273.000,00
-SPESA PERSONALE ANNO 2024	€ 8.246.480,09
+VALORE CESSAZIONI 2025	€ 92.544,80
EFFETTIVA CAPACITA' ASSUNZIONALE 2025	€ 119.064,71

Nel rispetto del limite sopra indicato, l'Ente intende procedere nel corso dell'esercizio 2025 alle assunzioni di personale a tempo indeterminato per un valore pari a € 94.521,21, così come indicato nella tabella che segue:

ASSUNZIONI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2025			
PROFILO	AREA DI APPARTENENZA	SETTORE/SERVIZIO	VALORE
N.2 ISTRUTTORE SERVIZI AMMINISTRATIVO CONTABILI AMM.VI	ISTRUTTORI	VIABILITA'/SEGRETERIA	64.425,08
N.1 OPERATORE ESPERTO NUCLEO MESSI PROVINCIALI	OPERATORI ESPERTI	AFFARI GENERALI	30.166,13
TOTALE			94.591,21

La spesa di personale per l'esercizio 2025 ammonterà a € 8.248.526,50, valore dato dalla spesa 2024 (€8.246.480,09), incrementata dal valore delle assunzioni (€ 94.591,21) e diminuita dal valore delle cessazioni (€ 92.544,80).

In merito all'esercizio 2026, determinata una spesa di personale complessiva per l'anno 2025 pari a € 8.248.526,50 ed una soglia assunzionale pari a € 9.503.389,84, la somma da destinare a nuove assunzioni ammonta a € 1.254.863,34, importo da incrementarsi con il valore delle cessazioni che presumibilmente interverranno nel corso dell'esercizio stesso, pari a € 34.987,16, come indicato nella tabella che segue:

CESSAZIONI 2026			
PROFILO	AREA DI APPARTENENZA	SETTORE/SERVIZIO	VALORE
N.1 FUNZIONARIO SERVIZI AMMINISTRATIVO CONTABILI	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIZICAZIONE	PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA, RISORSE UMANE, RETI E SISTEMI INFORMATIVI /RISORSE UMANE	34.987,16
TOTALE			34.987,16

Il valore soglia determinato in base all'art.4 del D.M. 11 gennaio 2022 ammonta dunque a € 1.289.850,50. Tuttavia, poiché la previsione di spesa per personale iscritta al bilancio 2026 ammonta a € 8.273.000,00, ne deriva che l'effettiva capacità di spesa per lo stesso esercizio è pari a € 59.460,66, valore determinato come segue:

PREVISIONE SPESA PERSONALE BILANCIO 2025	€ 8.273.000,00
-SPESA PERSONALE ANNO 2024	€ 8.248.526,50
+VALORE CESSAZIONI 2025	€ 34.987,16
EFFETTIVA CAPACITA' ASSUNZIONALE 2025	€ 59.460,66

L'Ente intende procedere nel corso del 2026 ad assunzioni di personale a tempo indeterminato secondo quanto indicato nella tabella che segue:

ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2026			
PROFILO	AREA DI APPARTENENZA	SETTORE/SERVIZIO	VALORE
N.1 FUNZIONARIO SERVIZI AMMINISTRATIVO CONTABILI	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIZICAZIONE	PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA, RISORSE UMANE, RETI E SISTEMI INFORMATIVI /RISORSE UMANE	34.987,16
TOTALE			34.987,16

La spesa di personale per l'anno 2026 ammonterà quindi a € 8.248.526,50, determinata dalla spesa 2025 (€ 8.248.526,50), incrementata dal valore delle assunzioni previste nel 2026 (€ 34.987,16) e diminuita del valore delle cessazioni che interverranno nel periodo stesso (€ 34.987,16).

La spesa di personale prevista per gli anni 2024, 2025 e 2026 rispetta, così come indicato nella tabella che segue, le previsioni di bilancio relative ai medesimi esercizi:

SPESA PERSONALE ANNO 2024 (€)	PREVISIONE SPESA PERSONALE BILANCIO DI PREVISIONE 2024-2026 - ESERCIZIO 2024 (€)	SPESA PERSONALE ANNO 2025 (€)	PREVISIONE SPESA PERSONALE BILANCIO DI PREVISIONE 2024-2026 - ESERCIZIO 2025 (€)	SPESA PERSONALE ANNO 2026 (€)	PREVISIONE SPESA PERSONALE BILANCIO DI PREVISIONE 2024-2026 - ESERCIZIO 2026 (€)
8.246.480,09	8.253.000,00	8.248.526,50	8.273.000,00	8.248.526,50	8.273.000,00

Infine, relativamente allo stesso triennio, si dà 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 2024	ANNO 2025	ANNO 2026
SPESA DI PERSONALE	8.246.480,09	8.248.526,50	8.248.526,50
ENTRATE CORRENTI	60.106.016,00	60.292.451,00	59.851.451,00
F.C.D.E.	719.700,00	719.700,00	619.700,00
ENTRATE CORRENTI AL NETTO F.C.D.E.	59.396.316,00	59.572.751,00	59.231.751,00
VALORE SOGLIA ART.4 D.M. 11 GENNAIO 2022	19,1%	19,1%	19,1%
PERCENTUALE EFFETTIVA	13,89%	13,85%	13,93%

La dotazione organica generale dell'Ente, il cui valore complessivo 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, 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 01/01/2024	Cessazioni 2024	Assunzioni 2024	Totali 2024	cessazioni 2025/2026	assunzioni 2025/2026	totali 2026	dotazione organica a regime	Valore finanziario della dotazione
Operatori esperti	Operatore esperto servizi amm.vo/contabili	5	0		5	1		4	6	181.486,32
	Operatore esperto nucleo messi prov.li	8	1	1	8	1	1	8	8	241.981,76
	Operatore esperto Centralinista	1	0	0	1			1	1	30.247,72
	Operatore esperto servizi tecnico manutentivi	31	2	4	33			33	33	998.174,76
totale		45	3	5	47	2	1	46	48	1.451.890,56
Istruttori	Agente	14			14		0	14	15	505.711,20
	Istruttore servizi Amministrativo - Contabili	24	0	2	26		2	28	28	901.951,12
	Istruttore servizi Tecnici	13		2	15	1		14	16	515.400,64
totale		51	0	4	55	1	2	56	59	1.923.062,96
Funzionari ed elevata qual.	Ufficiale di Polizia Locale addetto al coord. e controllo	9	1		8			8	9	314.884,44
	Avvocato	1	0		1			1	1	40.166,75
	Funzionario statistico	1	0	1	2			2	2	69.974,32
	Comandante Corpo di Polizia Locale della Provincia di Ravenna	1	0		1			1	1	40.166,75
	Funzionario servizi amm.vo contabili	31	1	3	33	1	1	33	36	1.446.003,00
	Funzionario servizi Culturali	4	0		4			4	4	160.667,00
	Funzionario Giornalista	1	0		1			1	1	40.166,75
	Funzionario servizi Informatici	5	0	1	6			6	6	241.000,50
	Funzionario servizi Tecnici	24	2	6	28			28	29	1.164.835,75
totale		77	3	11	84	1	1	84	89	3.517.865,26
DIR	Dirigente	3	0		3			3	3	185.753,13
	Segretario gen.le	1	0		1			1	1	166.081,47
Totale		176	6	20	189	4	4	189	200	7.244.653,38

3.3.3 PIANO DELLA FORMAZIONE

La Pubblica Amministrazione, come già enunciato a più riprese e confermato attraverso il piano strategico di formazione: *“Riformare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese”*, rivolto ai dipendenti pubblici, si pone l'obiettivo non solo di rafforzare le capacità e le competenze individuali dei singoli, ma anche di potenziare l'efficacia del lavoro della Pubblica Amministrazione, in una logica virtuosa di rafforzamento della “Public Service Motivation” (PSM, motivazione per il servizio pubblico), definita come *“l'orientamento di un individuo a fornire servizi alle persone con lo scopo di fare del bene agli altri e alla società”*.

L'obiettivo principale di questo cambio di prospettiva resta, comunque, sempre quello di difendere e interpretare in chiave moderna i valori fondanti delle stesse istituzioni pubbliche, come la difesa del bene comune, riuscendo al tempo stesso a potenziare le performance e migliorare la relazione di fiducia tra le amministrazioni, i cittadini e le imprese.

Meta finale di questo percorso di formazione continua è quello di creare quel Valore Pubblico definito come *“il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata”*.

In quest'ottica, la formazione rientra nella strategia organizzativa dell'Ente, in linea con quanto previsto dall'art. 1, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, finalizzata all'accrescimento dell'efficienza delle Amministrazioni, alla razionalizzazione del costo del lavoro pubblico e alla migliore utilizzazione delle risorse umane.

Anche il CCNL del Comparto Funzioni Locali siglato il 16 novembre 2022, prevede agli artt. 54 e ss. la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo.

Infine in questo contesto si colloca anche la Direttiva sulla formazione del Ministero per la Pubblica Amministrazione del 24/03/2023 che sottolinea quanto l'innovazione della modalità di programmazione della formazione conseguente al suo inserimento in una specifica sezione del PIAO ne abbia profondamente innovato ed integrato i contenuti.

Le organizzazioni, pertanto, devono assicurare il diritto alla formazione permanente, attraverso una pianificazione e una programmazione delle attività formative che tengano conto anche delle esigenze e delle inclinazioni degli individui.

La costruzione di una Pubblica Amministrazione efficiente si fonda sulla valorizzazione delle persone, attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale, e sulla definizione di un piano delle competenze su cui costruire la programmazione dei fabbisogni e le assunzioni del personale.

La formazione, quindi, è un processo complesso, che assolve ad una duplice funzione:

- La valorizzazione del personale e conseguentemente
- Il miglioramento della qualità e dei processi prodotti

Affinché la Pubblica Amministrazione ricopra il ruolo centrale che le è assegnato nell'attuazione del PNRR è infatti indispensabile investire sulle persone che dovranno rendere operative le politiche per raggiungere gli obiettivi ambiziosi nei tempi necessari.

Investire sui dipendenti pubblici significa investire di più e meglio in formazione.

3.3.3.1 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 ordinamentali 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.
- **Direttiva del 24 marzo 2023 del Ministro per la pubblica amministrazione** recante “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”.
- **Direttiva del 28 novembre 2023 del Ministro per la pubblica amministrazione** recante “Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale”.

3.3.3.2 PROGETTI FORMATIVI NAZIONALI

PNRR E FORMAZIONE

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) Italia Domani, approvato dalla Commissione europea il 22 aprile 2021, si inserisce all’interno del programma Next Generation EU (NGEU) e prevede investimenti in vari settori.

Il Piano, che si sviluppa in sei Missioni, ha tre obiettivi principali:

- con un orizzonte temporale ravvicinato, risiede nel riparare i danni economici e sociali causati dalla crisi pandemica.
- nel medio-lungo termine, il Piano affronta i perduranti divari territoriali, le disparità di genere, la debole crescita della produttività e il basso investimento in capitale umano e fisico.
- le risorse del Piano contribuiscono a dare impulso a una compiuta transizione ecologica.

Anche la Provincia sta contribuendo alla realizzazione delle misure previste dal Piano nel proprio territorio.

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.

PA 110 E LODE

Tra le misure volte ad incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale, laureato e non, si evidenziano, oltre alla possibilità della formazione, sia in house sia a catalogo offerta a tutti i dipendenti senza distinzione di qualifica, area di appartenenza e titolo di studio, e le possibilità offerte dal Ministero della Funzione Pubblica, quali “PA 110 e Lode”, che rappresenta una importante e proficua opportunità per i dipendenti pubblici (www.funzionepubblica.gov.it/formazione/pa-110-e-lode).

Il progetto consente di iscriversi a condizioni agevolate a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione di interesse per le attività delle amministrazioni pubbliche.

Questo perché se è importante assumere personale sempre più qualificato, occorre anche investire sulla formazione universitaria e post-universitaria, anche di chi già lavora nella PA.

Attualmente hanno aderito al Progetto 64 Atenei italiani.

SYLLABUS PER LA FORMAZIONE DIGITALE

Nell’ambito del Piano Ri-formare la PA, il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della pubblica amministrazione elaborato dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, l’Ente ha aderito al progetto Syllabus “Competenze digitali per la PA”.

Si tratta di un programma formativo fruibile online mediante l'accesso ad una piattaforma realizzata dal Dipartimento della funzione pubblica.

Il programma prevede un test iniziale di assessment delle competenze digitali individuali, per definire il livello di padronanza posseduto in relazione alle singole competenze indicate nel Syllabus (documento che descrive il set di competenze minime richieste a ciascun dipendente pubblico per operare in modo efficace all'interno del processo di transizione digitale della pubblica amministrazione).

Verificato il livello, il dipendente viene ammesso al percorso di formazione.

La partecipazione all'iniziativa non ha costi, né per le amministrazioni, né per i singoli dipendenti.

Per le persone, il programma rappresenta una occasione di investimento sul proprio percorso professionale; per l'Amministrazione, una grande opportunità di crescita per il loro sistema di competenze organizzative, finalizzata a fornire una risposta sempre più efficace e di qualità ai bisogni dei cittadini.

VALORE PA

L'avviso INPS Valore PA finanzia corsi di formazione in presenza e/o online di complessità media (primo livello) e di alta formazione (secondo livello), cui possono partecipare gratuitamente i dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni.

La Provincia di Ravenna annualmente partecipa al Bando INPS Valore-PA manifestando il proprio interesse.

A bando pubblicato segue una ricognizione interna all'ente per raccogliere le adesioni sulle aree tematiche disponibili di volta in volta: il PNRR e l'attuazione delle riforme; la progettazione e gestione dei fondi europei; anticorruzione, trasparenza e integrità; pianificazione, misurazione e valutazione delle performance; gestione della contabilità pubblica servizi fiscali e finanziari; Personale, organizzazione e riforma della Pubblica Amministrazione - Pianificazione e misurazione della Performance; sviluppo del livello di competenza linguistica; lavoro in gruppo e sviluppo delle capacità di comunicare e utilizzare gli strumenti digitali che favoriscano la condivisione del lavoro anche a distanza; progettazione di modelli di servizio, innovazione, analisi e revisione dei processi di lavoro per il miglioramento dei servizi all'utenza.

MEDIAREE – NEXT GENERATION CITY – ROMAGNA NEXT

Il progetto MediAree – Next Generation City, è un progetto a regia del Dipartimento della Funzione Pubblica, promosso dall'ANCI e finanziato sul Programma Complementare al PON Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020.

MediAree–Next Generation City accompagna dodici città-pilota nella definizione di piani strategici di area vasta, a partire da percorsi partecipativi locali in grado di fornire nuovi strumenti e competenze alle pubbliche amministrazioni coinvolte, e a favorire l'emergere di nuove forme di governance partecipativa delle principali sfide dei territori.

Il progetto intende valorizzare la dimensione delle Città Medie e delle Aree vaste come attrattori di nuove forme di sviluppo e campo di sperimentazione per politiche che guardano all'Europa in una visione di prospettiva capace di ridurre le disuguaglianze territoriali e favorire un migliore utilizzo dell'ingente patrimonio di risorse del Next Generation EU e del PNRR.

Percorsi formativi, eventi e strumenti di ricerca saranno condivisi nel corso del progetto con tutte le Città Medie e le Aree vaste italiane, accompagnando le sperimentazioni in atto nelle città-pilota con attività e risorse utili per replicare modelli virtuosi di pianificazione integrata in altre realtà territoriali.

La provincia di Ravenna fa parte dello "stakeholder group" del progetto "Romagna next" piano strategico di area vasta Romagna che parte dall'esperienza avviata nel 2008 con il Piano Strategico di Rimini e allarga l'approccio all'intero territorio dell'Area Vasta Romagna, che comprende anche i territori di Ravenna, Forlì e Cesena.

3.3.3.3 IL PROCESSO FORMATIVO

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.

Il documento formale prodotto al termine di questa fase è il piano di formazione del personale che rappresenta uno degli strumenti di programmazione adottati dall'Ente per la formazione interna.

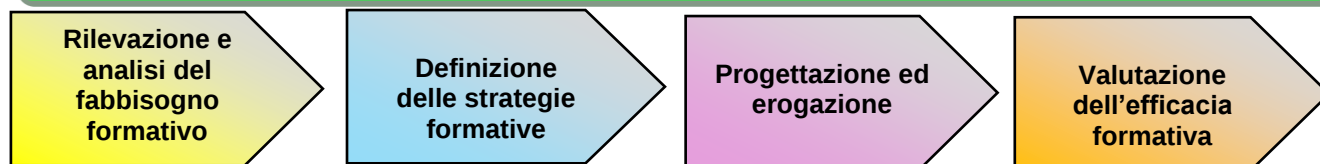
Oltre a esplicitare il percorso e gli esiti della rilevazione effettuata, detto Piano individua gli ambiti formativi e le aree tematiche su cui insistere in termini di intervento.

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

PROCESSO FORMATIVO



3.3.3.4 FINALITÀ E AMBITI DELLA FORMAZIONE

Questo documento costituisce la costruzione e lo sviluppo di un sistema della formazione, finalizzato a descrivere i valori che sono a monte della funzione formazione, gli obiettivi strategici, la struttura organizzativa, i servizi offerti, le modalità di erogazione.

La Provincia di Ravenna si ispira, dunque, ai seguenti principi:

Valorizzazione del personale: la formazione quale strumento di sviluppo delle competenze del personale si pone come scopo ultimo la valorizzazione dei dipendenti intesi quali risorse strategica dell'Ente;

Continuità: la formazione deve essere intesa quale metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze professionali dei dipendenti; uguaglianza e pari opportunità: la formazione viene progettata ed offerta a tutti i dipendenti in relazione alle effettive esigenze formative e professionali rilevate;

Partecipazione: il processo di formazione deve prevedere momenti e modalità di coinvolgimento dei dipendenti nelle diverse sue fasi: rilevazione dei fabbisogni formativi, feedback sui corsi (gradimento), raccolta di proposte di miglioramento, segnalazioni;

Condivisione: la programmazione dell'offerta formativa viene condivisa con i Dirigenti; Adeguatezza: i corsi di formazione devono essere progettati sulla base delle esigenze formative proprie rispetto alle professionalità dei dipendenti ed agli obiettivi dell'Ente, garantendo un corretto equilibrio tra la formazione trasversale e quella specialistica/di settore, tra l'aggiornamento e la formazione per lo sviluppo professionale;

Efficacia: la formazione deve essere costantemente monitorata e valutata anche con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento, di impatto sul lavoro, ecc.;

Efficienza: la formazione deve essere erogata anche sulla base di un'attenta valutazione e ponderazione tra qualità della formazione offerta e costo della stessa, e quindi occorre esaminare le differenti offerte formative anche in relazione a tale ottica.

Gli obiettivi di questo Piano tenderanno, quindi, a:

- superare le criticità rilevate nel precedente periodo;
- rafforzare-aggiornare le competenze esistenti, sia per lo sviluppo professionale dei dipendenti nel loro insieme sia per valorizzare le eccellenze;
- accompagnare i processi di inserimento lavorativo del personale neoassunto, per trasferire conoscenze di carattere tecnico, normativo e procedurale strettamente legate all'operatività del ruolo, per favorire la crescita culturale;
- ottimizzare la capacità di armonizzare la formazione e l'attività lavorativa;
- consolidare il sistema di valutazione degli interventi formativi, non soltanto riguardo alla soddisfazione o all'apprendimento dei partecipanti, ma soprattutto alla verifica dei risultati che si ottengono in merito alle attività svolte nell'ambito di lavoro.

Il presente Piano scaturisce da una rilevazione ed analisi dei fabbisogni formativi (effettuata tra dicembre 2023 e gennaio 2024) individuati dai Dirigenti dei vari Settori dell'Ente e dai responsabili di incarichi di Posizione Organizzativa, tenuto conto dei bisogni espressi dai singoli dipendenti, degli obiettivi istituzionali dei vari Settori, nonché dell'esigenza di dotarsi di personale sempre più preparato in ambiti trasversali.

3.3.3.5 STATO DELLA FORMAZIONE ANNO 2023

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
corso di NUOVA FORMAZIONE per addetti alle attività di pianificazione, controllo e apposizione della segnaletica stradale e sulle procedure settore lavori pubblici e area viabilità	31	aula	6	SEA GRUPPO	Nov/dic 2023
corso di NUOVA FORMAZIONE per addetti alle attività di pianificazione, controllo e apposizione della segnaletica stradale e sulle procedure settore lavori pubblici e area viabilità	5	aula	8	SEA GRUPPO	dicembre 2023

TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE					
OGGETTO	DIPENDENTI	METODOLOGIA	ORE FORMAZIONE	ENTE/DOCENTE	DATA
“Giornata della trasparenza	DIR/PO	WEBINAR	2	IFEL	07/11/2023
La disciplina del whistleblowing. le novità del decreto n. 24/2023: aspetti organizzativi e applicativi	SEGRETERIA	WEBINAR	2	IFEL	11/7/2023
Trasparenza amministrativa: criticità e recente giurisprudenza	SEGRETERIA	WEBINAR	2	ASMEL	28/03/2023
Whistleblowing: obblighi, scadenze ed opportunità	SEGRETERIA	WEBINAR	2	ASMEL	08/06/2023
Formazione obbligatoria 2023: anticorruzione e trasparenza	SEGRETERIA	WEBINAR	2	ASMEL	06/07/2023
Formazione obbligatoria 2023: codice di comportamento dei dipendenti pubblici	SEGRETERIA	WEBINAR	2	ASMEL	13/07/2023
Corruzione e appalti: indicatori utili per la conoscenza, la prevenzione e il contrasto”	DIR/PO	WEBINAR	2	ANAC	10/03/2023

FORMAZIONE AGENTI POLIZIA PROVINCIALE					
OGGETTO	DIPENDENTI	METODOLOGIA	ORE FORMAZIONE	ENTE/DOCENTE	DATA
Giornate polizia locale e sicurezza urbana	3	Aula	24	Maggioli	Settembre 2023
Le attività di Polizia Giudiziaria a seguito della Riforma Cartabia	2	Webinar	6	SILP	03/02/2023
Corso patente nautica	9	Aula	20	TST SOLDATI S.N.C.	maggio/luglio 2023
corso di aggiornamento "Gestione dei rifiuti"	22	aula	6	SILP	Settembre 2023
Protezione civile –gestione delle emergenze	22	Aula	12	SILP	Ottobre 2023
Corso tiro a segno	22	Esercitazione	8	Tiro a segno	Sett/dic 2023

FORMAZIONE PER RLS					
OGGETTO	DIPENDENTI	METODOLOGIA	ORE FORMAZIONE	ENTE/DOCENTE	DATA
Aggiornamento per RLS	1	AULA	4	PESCARINI	23/10/2023

b) Macro area FORMAZIONE TRASVERSALE

FORMAZIONE “IN HOUSE”					
OGGETTO	DIPENDENTI	METODOLOGIA	ORE FORMAZIONE	ENTE/DOCENTE	SVOLTO
Progetto "Valore PA"	7	Webinar	40/50	Vari Enti	Apr/lug 2023
Ciclo di 68 webinar su varie tematiche (trasparenza, anticorruzione, contratti, appalti, personale, finanza)	19	Webinar	2 ore a seminario	ASMEL	Feb/dic 2023
Ciclo di 21 webinar su varie tematiche (trasparenza, anticorruzione, contratti, appalti, personale, finanza)	3	Webinar	4 ore a seminario	Ministero dell’Interno	Gen/dic2022
ciclo di 42 webinar su varie tematiche (gestione documentale, transizione digitale, trasparenza, anticorruzione, contratti, appalti, personale, finanza)	7	Webinar	2 ore a seminario	FORMEZ	gen/dic 2023

ciclo di 27 webinar su varie tematiche (contratti EPC, transizione digitale, performance, finanza,)	6	Webinar	2 ore a seminario	IFEL	Gen/dic 2023
PNRR academy (ciclo di webinar a supporto ai processi di investimento)	5	Webinar	2 ore a seminario	IFEL	Gen/dic 2023
EASY APPALTI (ciclo di 24 webinar su contrattualistica)	5	Webinar	2 ore a seminario	IFEL	sett/dic 2023
PROGETTO “Interventi di supporto e prevenzione delle crisi finanziarie negli Enti” (ciclo di 20 webinar a supporto della prevenzione delle crisi finanziarie)	5	Webinar	2 ore a seminario	IFEL	gen/giu 2023
ciclo di 8 webinar su tematiche assicurative	2	Webinar	2 ore a seminario	AON formazione	Gen/dic 2023
Corso di Alfabetizzazione Archivistica e Gestione Documentale	53	e-learning	18 ore	SELF	Aprile/settembr e 2024
Progetto “Province & Comuni – Le Province e il sistema dei servizi a supporto degli Enti”	17	Webinar	Vari moduli da 3/4/6/8/12 ore	UPI	Feb/giu 2024

c) Macro area FORMAZIONE SPECIALISTICA

AREA CONTABILE					
OGGETTO	DIPENDENTI	METODOLOGIA	ORE FORMAZIONE	ENTE/DOCENTE	SVOLTO
La Certificazione Unica 2023 e le altre novità fiscali per i sostituti di imposta	1	Webinar	4	Maggioli	09/02/2023
Ultimo miglio TFR	1	Webinar	6	Formel	13/03/2023
Le novità del nuovo codice degli appalti per i ragionieri degli enti locali (D.Lgs. n. 36/2023)	1	Webinar	3	Mira formazione	21/09/2023
Le modifiche ai principi contabili d.lgs 118/2011	1	Webinar	3	Delfino&partners	01/09/2023
La gestione contabile delle opere pubbliche e le variazioni di esigibilità entro il 31 dicembre 2023	1	Webinar	3	Mira formazione	06/12/2023
Gestione cassa libera e vincolata	1	Webinar	3	Delfino&partners	01/12/2023

AREA AMMINISTRATIVA					
OGGETTO	DIPENDENTI	METODOLOGIA	ORE FORMAZIONE	ENTE/DOCENTE	SVOLTO
Impostare e redigere il P.I.A.O. 2023	1	Webinar	2	Sistema Susio	10/01/2023
Cenni sulla nuova disciplina dei contratti pubblici	1	Webinar	12	SIAA	febbraio/aprile 2023
La gestione del patrimonio immobiliare - concessioni e contratti	1	Webinar	4	Caldarini e associati	21/02/2023
Il Nuovo codice degli appalti	1	Webinar	21	Appaltiamo srl	Feb/mar 2023
Progetto 'Province&Comuni' -Ambito di intervento Europa: Servizio supporto Politiche Comunitarie e Progettazione Europea – Formazione ai referenti anno 2023	5	Webinar	30	UPI Emilia Romagna	Maggio/dicembre 2023
il cci 2023-2025, le relazioni sindacali	1	Webinar	2	Publika	17/04/2023
il cci 2023-2025, gli istituti dell’orario di lavoro	1	Webinar	2	Publika	20/04/2023
La effettuazione dei concorsi sulla base di schemi predisposti e l'attuazione delle più recenti novità	1	Webinar	4	Pubbliformez	06/07/2023
Il PIAO 2 ANNI DOPO: aumentare semplicità ed efficacia della programmazione integrata capitalizzando le migliori esperienze	1	Webinar	3	UPI Emilia Romagna	08/11/2023
I nuovi strumenti di valorizzazione delle professionalità: le progressioni tra le aree e le progressioni all' interno dell'area. aspetti giuridici e gestionali	1	Webinar	3	UPI Emilia Romagna	20/11/2023
La sicurezza degli e negli archivi: prevenzione e gestione delle emergenze il caso dell’Emilia-Romagna	2	Aula	12	ANAI	14-15/12/2023

AREA LAVORI PUBBLICI/EDILIZIA E PATRIMONIO					
OGGETTO	DIPENDENTI	METODOLOGIA	ORE FORMAZIONE	ENTE/DOCENTE	SVOLTO
Linee guida per la gestione di ponti e viadotti	2	Webinar	4	Cias	08/03/2023
Giornate di studio Osservatorio appalti	10	Webinar	36	AESS	Marzo/novembre 2023
Corso BIM specialist base	1	Webinar	20	Crea engineering	Mag 2023
Diagnostica strutturale – indagini in sito e in laboratorio	2	Webinar	3	Cias	25/05/2023
Corso di aggiornamento professionale in Prevenzione Incendi (ex L. 818/84) art. 7, D.M. 05/08/2011 nuovo DM 10/03/1998	2	Webinar	8	Ordine Ingegneri Ravenna	Maggio 2023
Corso per Coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione e in fase di esecuzione dei lavori	2	Aula	120	ISPER	Ottobre 2023/febbraio 2024
Aggiornamento per coordinatore della sicurezza in fase di progettazione e in fase di esecuzione dei lavori - XV modulo	17	Aula	8	ISPER	ottobre/dicembre 2023
corso per “Coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione e in fase di esecuzione dei lavori” (D.Lgs. 9 aprile 2008, n°81 – Allegato XIV)”	1	Aula	60	ISPER	Ottobre 2023/febbraio 2024
Vulnerabilità sismica delle strutture, valutazioni teoriche e sperimentali	2	Webinar	3	Cias	29/11/2023

AREA INFORMATICA					
OGGETTO	DIPENDENTI	METODOLOGIA	ORE FORMAZIONE	ENTE/DOCENTE	SVOLTO
Administering Office 365	2	Webinar	30	Overnet solution	Mar/mag 2023
Microsoft 365 Security Administration	1	Webinar	24	Overnet solution	Mag/giu 2023

3.3.3.6 LINEE FORMATIVE OGGETTO DI INTERVENTO

a) Macro area FORMAZIONE OBBLIGATORIA

Sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente con particolare riferimento ai temi inerenti:

Sicurezza sui luoghi di lavoro

È uno strumento fondamentale di prevenzione e tutela, prima ancora che un obbligo di legge. Formazione e aggiornamento possono fare la differenza per un ambiente di lavoro più sicuro e consapevole dei corretti comportamenti da adottare.

Le attività formative previste dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i e degli accordi Stato Regione vigenti stabiliscono la periodicità degli aggiornamenti, la durata e le modalità di formazione e aggiornamento.

Dall'analisi del fabbisogno formativo effettuata nel precedente Piano di formazione e in accordo con l'RSPP, è emersa la necessità di interventi formativi: di formazione iniziale (parte generale e specifica) e aggiornamento per i dipendenti a basso, e medio rischio, formazione e aggiornamento preposti, addetti antincendio e primo soccorso.

Con provvedimento n. 1093 del 10/10/2023 è stato affidato a SEA GRUPPO il servizio di "corsi di formazione in materia di sicurezza sul lavoro" avviati a novembre 2023 e da concludersi nel corso 2024.

Trasparenza e Anticorruzione

Presuppone la conoscenza del quadro normativo in materia di attività formative, di cui all'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 che testualmente recita:

“Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità...”, così come ANAC ribadisce che “La formazione riveste un ruolo strategico nella prevenzione della corruzione e deve essere rivolta al personale dipendente

Nel corso degli ultimi mesi dell'anno 2023 (e si protrarrà nei primi mesi del 2024) è stato avviato un ciclo di webinar sul tema "La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa" erogato in modalità on line, che coinvolge oltre 140 dipendenti e in cui sono stati esaminati compiti e i ruoli dei soggetti coinvolti nel processo di prevenzione della corruzione e di attuazione della trasparenza ed è stata analizzata l'importanza di misurare e monitorare il fenomeno della corruzione per poterlo contrastare in modo efficace.

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 2024 sono previsti interventi formativi rivolti a tutto il personale del Corpo di Polizia provinciale nei seguenti ambiti:

- Corso di prima formazione per agenti e ispettori
- Corso soccorritore acquatico

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.

RINNOVO CONVENZIONE SELF-PA

SELF è il sistema di e-learning federato della Regione Emilia-Romagna, a disposizione di tutti gli enti pubblici del territorio regionale.

SELF offre gratuitamente risorse professionali e tecnologiche per progettare, realizzare ed erogare percorsi formativi e professionali in e-learning, basati sulla piattaforma open source Moodle.

Nella programmazione 2023-2024 sono previste nuove proposte formative nei corsi del catalogo SELF, in particolare.

- Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)
- Prevenzione della corruzione e la trasparenza alla luce del nuovo PNA
- disciplina in tema di protezione dei dati personali in applicazione del GDPR e del Codice privacy
- Soft skills
- Aspetti legali degli open data
- Trasformazione Digitale e servizi online

Questo ente già dal 2014 ha sottoscritto la Convenzione per l'adesione al sistema di e-learning federato dell'Emilia Romagna, rinnovata nel 2019 e di durata quinquennale.

Nel corso del 2024 sarà sottoscritta la nuova Convenzione.

IFEL FORMAZIONE

La Fondazione IFEL, nell'ambito delle proprie attività di assistenza tecnica rivolta agli Enti in materia di finanza ed economia locale, attraverso il progetto SUPPORTO COMUNE PER LA GESTIONE FINANZIARIA mette a disposizione delle amministrazioni strumenti e metodi per fronteggiare il fenomeno delle crisi finanziarie.

Il progetto prevede la realizzazione di moduli formativi, online ed in presenza, in modalità sincrona e asincrona, rivolti al personale e agli amministratori, con lo scopo di rafforzare nei partecipanti le competenze, di natura contabile e tecnica, nonché relative agli effetti di sistema delle rispettive responsabilità.

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 2024 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, da diversi anni mette a disposizione dell'Ente un servizio di formazione di approfondimento di varie tematiche quali: tutela delle responsabilità, protezione dei beni, adeguatezza e correttezza delle procedure.

Il calendario della formazione prevede webinar della durata di 2 ore.

FORMAZIONE CODICE DEI CONTRATTI

Il nuovo Codice è entrato in vigore, con i relativi allegati, il 1° aprile 2023.

Le disposizioni del Codice, con i relativi allegati, hanno acquisito efficacia il 1° luglio 2023.

Il 1° gennaio 2024, infine, sono diventate operative anche tutte le disposizioni in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici.

I prossimi mesi saranno quindi caratterizzati dalla complessa fase di prima applicazione della nuova disciplina del D.Lgs. 36/2023, a cui si affiancano le norme speciali applicabili soltanto agli appalti del Piano nazionale di ripresa e resilienza (D.L. 77/2021 conv. in L. 108/2021 e D.L. 13/2023 conv. in L. 41/2023).

Si ritiene pertanto opportuno aderire, anche per l'anno 2024, 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.

Per l'anno 2024 sono previste a calendario nr. 9 giornate di formazione, erogate in modalità "videoconferenza", e per l'annualità in corso l'offerta formativa viene integrata con altre materie, di carattere più trasversale.

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 sulle seguenti tematiche:

- Servizi pubblici locali;
- Personale e management;
- Appalti, contratti d e-procurement;
- Amministrazione digitale;
- Sistemi dei controlli negli EELL;

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.

AGID - WEBINAR

L'Agenzia per l'Italia Digitale è l'agenzia tecnica della Presidenza del Consiglio che ha il compito di garantire la realizzazione degli obiettivi dell'Agenda digitale italiana e contribuire alla diffusione dell'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, favorendo l'innovazione e la crescita economica.

In quanto soggetto attuatore della misura PNRR 1.4.2 "Citizen inclusion - Miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali", per l'anno 2024 propone un programma formativo gratuito sull'accessibilità digitale.

Il percorso si articola in tre diversi livelli - base, intermedio e avanzato - con moduli formativi pensati per chi si avvicina per la prima volta al tema dell'accessibilità e per chi invece desidera approfondirne gli aspetti normativi, manageriali e tecnici.

FORMAZIONE LAVORO AGILE

Come previsto dal CCNL Funzioni locali del 16/11/2022 e dal "Regolamento per l'accesso al lavoro agile" approvato con Atto del Presidente n. 132/2023 saranno previste specifiche attività di informazione/formazione in modalità autoapprendimento per i lavoratori che accedono al lavoro agile riguardanti "modalità operative del progetto smart working; gli aspetti di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; i rischi connessi all'utilizzo dei dispositivi tecnologici, nonché

le misure di sicurezza anche comportamentali sul corretto utilizzo degli strumenti dell'amministrazione, anche ai fini della sicurezza del patrimonio informativo e della salvaguardia dei servizi"

FORMAZIONE SUL SISTEMA DI CONTABILITÀ BASATO SUL PRINCIPIO ACCRUAL

In relazione all'attuazione dei progetti finanziati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) la Provincia di Ravenna avrà anche nel triennio 2024-2026 un importante ruolo nella definizione e messa in opera di interventi.

In particolare la Missione 1, Componente 1 del PNRR, tra le altre riforme, comprende, al punto 1.15 di "Dotare le Pubbliche amministrazioni di un sistema unico di contabilità economico-patrimoniale accrual", riforma che mira a colmare il divario con gli standard contabili europei tramite l'attuazione di un sistema di contabilità basato sul principio accrual unico per il settore pubblico.

Per l'attuazione della riforma è previsto nel 2024 il completamento del primo ciclo di formazione finalizzato alla transizione al nuovo assetto contabile nel 2026 per il personale delle amministrazioni pubbliche interessate, attraverso l'utilizzo di uno specifico Portale della Formazione messo a disposizione dal MEF- Ragioneria generale dello stato sul quale la Provincia di Ravenna si è registrata.

Questo consentirà di effettuare l'aggiornamento dei dipendenti del Servizio Programmazione e gestione finanziaria e contabile entro la fine del corrente esercizio.

PIANO TRINENNALE AZIONI POSITIVE – PROMOZIONE BENESSERE ORGANIZZATIVO

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.

Tra queste, 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.

A tal fine è prevista attività formativa connessa all'adesione alla "Carta fondativa per la promozione del Benessere Organizzativo e della Mindfulness nelle Pubbliche Amministrazioni" promossa da UPI Emilia-Romagna e Assemblea Legislativa Regione Emilia-Romagna.

c) Macro area FORMAZIONE SPECIALISTICA

La formazione specialistica riguarda interventi formativi di aggiornamento e approfondimento mirati al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree di intervento della Provincia.

Le attività di formazione specialistica saranno di volta in volta individuate dai Responsabili in relazione all'esigenza di costante aggiornamento sulle novità normative e tecniche afferenti a determinate materie.

I corsi saranno effettuati con primari operatori di mercato di volta in volta identificati in base alle specifiche esigenze formative e nel rispetto delle disposizioni vigenti per la parte dei corsi sugli strumenti informatici è previsto l'intervento anche del personale interno all'Amministrazione.

Ci si avvale inoltre, oltre che di fondi specifici a disposizione dei singoli Settori (es. 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):

giuridico amministrativa: La continua evoluzione legislativa e regolamentare evidenzia la complessità delle discipline pubblicistiche e la varietà dei criteri interpretativi. Le competenze attinenti questa area sono funzionali al miglioramento delle attività in genere e delle procedure di lavoro per garantire servizi efficaci ed efficienti. Lo sviluppo delle competenze amministrative risponde, inoltre, all'esigenza di implementare la cultura della gestione associata del sistema delle autonomie locali.

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, fornire una opportunità di aggiornamento tecnico sulla struttura del bilancio, fornire 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.

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.

Transizione Digitale per acquisire le conoscenze e competenze necessarie all'amministrazione per un'efficace gestione del digitale nel suo complesso e per migliorare, ammodernare e facilitare la realizzazione di servizi associati efficienti su bacini di area vasta: dotare il personale delle Province delle competenze organizzative, gestionali e tecniche per acquisire al proprio interno i modelli e i principali strumenti che li compongono.

Area manageriale dirigenziale 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.

Legalità per una particolare attenzione a quei percorsi formativi in grado di aumentare le conoscenze ed aggiornare la professionalità dei dipendenti sulla legalità nelle attività e prassi della Pubblica Amministrazione; in particolare, ad esempio, su tematiche relative alla trasparenza, conflitto d'interessi, alla rotazione degli incarichi, al whistleblowing ed al ruolo dell'ANAC;

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.

Le risorse per la realizzazione delle iniziative formative sopra elencate trovano copertura nel bilancio 2024 al Cap/art.10603/230 "Corsi di aggiornamento, qualificazione, specializzazione ecc. per il personale dipendente" che presenta uno stanziamento pari a € 20.000,00 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
2024	24.000,00
2025	
2026	
totale	24.000,00

SETTORE PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA, RISORSE UMANE, RETI E SISTEMI INFORMATIVI

SERVIZIO BILANCIO

N. progr.	OBIETTIVI/TITOLO ATTIVITA' FORMATIVA	N. partecipanti	Metodologia
01	Formazione prioritariamente di tipo specialistico sulle materie di competenza del servizio finanziario con cadenza periodica ed in base alle necessità di aggiornamento normativo	8	In base all'offerta formativa reperibile nei corsi a catalogo o iniziative proposte da UPI, IFEL o altri enti di formazione
02	Percorsi formativi 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
03	Aggiornamenti utilizzo software in uso o di nuova introduzione	10	Formazione interna e/o a cura delle software house

SERVIZIO PROVVEDITORATO

N. progr.	OBIETTIVI/TITOLO ATTIVITA' FORMATIVA	N. partecipanti	Metodologia
01	Il codice degli appalti-Aggiornamenti	7	A catalogo - webinar
02	La gestione del patrimonio immobiliare	5	A catalogo - webinar
03	Trasparenza - Anticorruzione – Accesso agli atti	7	A catalogo - webinar

CORPO DI POLIZIA PROVINCIALE

N. progr.	OBIETTIVI/TITOLO ATTIVITA' FORMATIVA	N. partecipanti	Metodologia
01	Corso di prima formazione agenti	1	Webinar / aula
02	Corso di prima formazione ispettori	1	Webinar / aula
03	Corso soccorritore acquatico	12	Aula

SERVIZIO SISTEMI INFORMATIVI, DOCUMENTALI E SERVIZI DIGITALI

N. progr.	OBIETTIVI/TITOLO ATTIVITA' FORMATIVA	N. partecipanti	Metodologia
	NON SONO PERVENUTE SEGNALAZIONI DI FABBISOGNI FORMATIVI		

SETTORE VIABILITA'

SERVIZIO SEGRETERIA APPALTI

N. progr.	OBIETTIVI/TITOLO ATTIVITA' FORMATIVA	N. partecipanti	Metodologia
	NON SONO PERVENUTE SEGNALAZIONI DI FABBISOGNI FORMATIVI		

SERVIZIO TRASPORTI, CONCESSIONI, TRASPORTI ECCEZIONALI E VIABILITA'

N. progr.	OBIETTIVI/TITOLO ATTIVITA' FORMATIVA	N. partecipanti	Metodologia
	NON SONO PERVENUTE SEGNALAZIONI DI FABBISOGNI FORMATIVI		

SERVIZIO REALIZZAZIONE INFRASTRUTTURE E PROGRAMMAZIONE

N. progr.	OBIETTIVI/TITOLO ATTIVITA' FORMATIVA	N. partecipanti	Metodologia
	NON SONO PERVENUTE SEGNALAZIONI DI FABBISOGNI FORMATIVI		

SERVIZIO MANUTENZIONE STRADE

N. progr.	OBIETTIVI/TITOLO ATTIVITA' FORMATIVA	N. partecipanti	Metodologia
	NON SONO PERVENUTE SEGNALAZIONI DI FABBISOGNI FORMATIVI		

SETTORE EDILIZIA E PATRIMONIO

SERVIZIO MANUTENZIONE E GESTIONE PATRIMONIO

N. progr.	OBIETTIVI/TITOLO ATTIVITA' FORMATIVA	N. partecipanti	Metodologia
01	Corso di aggiornamento annuale (ore 8) per coordinatore per la sicurezza	10	In presenza
02	Corso di aggiornamento annuale (ore 8) per tecnico professionista antincendio (ex L. 818/84)	3	In presenza
03	Corso di formazione su CAM e DNSH (N. ore da definirsi)	3	In presenza / on line
04	Corso di aggiornamento professionale del RUP (n. ore da definirsi)	1	In presenza / on line
05	Corso di formazione sul BIM (n. ore da definirsi)	4	In presenza / on line

SETTORE AFFARI GENERALI**SEGRETERIA GENERALE**

N. progr.	OBIETTIVI/TITOLO ATTIVITA' FORMATIVA	N. partecipanti	Metodologia
01	Attività della PA nel suo agire pubblico e privato (convenzioni, accordi, protocolli intese, ecc.)	3	A distanza / In presenza o misto
02	Gestione amministratori, adempimenti, accesso e privacy	3	A distanza / In presenza o misto
03	Partecipazioni societarie, dismissioni, adempimenti	2	A distanza / In presenza o misto
04	Pianificazione, adesione e gestione progetti finanziati o co-finanziati	2	A distanza / In presenza o misto
05	MS word e principi/elementi in materia di privacy	7	A distanza / In presenza o misto
06	Adesione INPS Valore PA qualora vengano proposti corsi di pertinenza	6	A distanza / In presenza o misto

UFFICIO LEGALE

N. progr.	OBIETTIVI/TITOLO ATTIVITA' FORMATIVA	N. partecipanti	Metodologia
01	Maturazione dei crediti professionali necessari per il mantenimento dell'iscrizione all'albo degli Avvocati	2	Corsi a catalogo in presenza o anche on line
02	Corsi di formazione gratuiti organizzati dal Broker AON spa	1	Corsi a catalogo proposti dal Broker AON spa

FORMAZIONE TRASVERSALE

N. progr.	OBIETTIVI/TITOLO ATTIVITA' FORMATIVA	N. partecipanti	Metodologia
	VALORE PA	VARI	Gratuita (finanziata da INPS) – corsi da 40/50/60 ore erogati a distanza o in presenza o blended
	SELF PA	VARI	A seguito di rinnovo della Convenzione – e-learning
	WEBINAR DI ENTI INTERISTITUZIONALI (IFEL, ASMEL, AGID, EVENTI PA, ALBO SEGRETARI, OSSERVATORIO APPALTI, ETC.)	VARI	Videoconferenza

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 aggiornato nel 2023 con Delibera n. 605 del 19 dicembre 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 2024 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).