
PROVINCIA DI RAVENNA



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2025-2027

Prima Variazione

*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	4
1. SCHEDA ANAGRAFICA	6
2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	7
2.1 SOTTOSEZIONE VALORE PUBBLICO	7
2.1.1 DEFINIZIONE E INQUADRAMENTO NORMATIVO	7
2.1.2 METODOLOGIA ADOTTATA PER L'ELABORAZIONE DELLA SOTTOSEZIONE VALORE PUBBLICO	7
2.1.3 OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO	7
2.1.4 OBIETTIVI DI ACCESSIBILITÀ FISICA E DIGITALE	11
2.1.5 INDICATORI DI BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE	11
2.1.6 OBIETTIVI STRATEGICI 2025-2027 E CORRISPONDENTI INDICATORI PER CONTROLLO STRATEGICO	12
2.2 SOTTOSEZIONE PERFORMANCE	19
2.2.1 INTRODUZIONE ALLA SOTTOSEZIONE PERFORMANCE	19
2.2.2 ANNOTAZIONI SULLA STRUTTURA DELLA SEZIONE E SULLE CONVENZIONI GRAFICHE ADOTTATE	19
2.2.3 IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE	20
2.2.4 DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI ANNUALI	21
2.2.5 PROCESSO DI FORMAZIONE DELLA SOTTOSEZIONE PERFORMANCE	21
2.2.6 QUALITÀ DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI	22
2.2.7 ACCESSIBILITÀ FISICA	22
2.2.8 ACCESSIBILITÀ DIGITALE	22
2.2.9 TRANSIZIONE DIGITALE	23
2.2.10 PARI OPPORTUNITÀ E EQUILIBRIO DI GENERE – IL CUG ED IL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE	23
2.2.11 IL RUOLO DELLA PROVINCIA NELL'ATTUAZIONE DEL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR)	24
2.2.12 IL PIANO DI MIGLIORAMENTO DELLA PROVINCIA DI RAVENNA	25
2.2.13 PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI	27
2.2.14 INDICATORI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	36
2.3 SOTTOSEZIONE RISCHI CORUTTIVI E TRASPARENZA	39
2.3.1 INTRODUZIONE ALLA SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	39
2.3.1.1 OGGETTO DELLA SOTTOSEZIONE "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA"	39
2.3.1.2 IL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO DI RIFERIMENTO: LA RETE PER L'INTEGRITÀ E LA TRASPARENZA	40
2.3.1.3 IL CONTESTO INTERNO: SOGGETTI E RUOLI DELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE	52
2.3.1.4 INTEGRAZIONE CON I SISTEMI DI PIANIFICAZIONE, PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE	55
2.3.1.5. RESPONSABILITÀ	55
2.3.2 LA GESTIONE DEL RISCHIO CORRUZIONE	56
2.3.2.1. SETTORI E ATTIVITÀ ESPOSTI ALLA CORRUZIONE	56
2.3.2.2. MAPPATURA DEI PROCESSI ATTUATI DALL'AMMINISTRAZIONE	57
2.3.2.3. VALUTAZIONE E PONDERAZIONE DEL RISCHIO: L'ANALISI QUALITATIVA	57
2.3.2.4 TRATTAMENTO DEL RISCHIO: MISURE E INDICATORI	59
2.3.2.5 MONITORAGGIO	61
2.3.2.6 LA REDAZIONE DELLA SOTTOSEZIONE "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA"	62
2.3.3 AZIONI E MISURE TRASVERSALI: LA TRASPARENZA AMMINISTRATIVA	62
2.3.4 AZIONI E MISURE DI CONTRASTO GENERALI OBBLIGATORIE	64
2.3.5 DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI	71
2.3.5.1. SANZIONI	71
2.3.5.2. ELEBORAZIONE E PUBBLICAZIONE	71
2.3.5.3. VALIDITÀ ED EFFICACIA	71
2.3.5.4. RECEPIMENTO DINAMICO	72
3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	73

3.1 SOTTOSEZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA	73
3.2 SOTTOSEZIONE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	75
3.2.1 PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI ED EVOLUZIONE DELL'ISTITUTO	75
3.3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE ORDINARIO NELLA PROVINCIA DI RAVENNA	76
3.3 SOTTOSEZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	82
3.3.1 I VINCOLI ALLA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE	82
3.3.2 I LIMITI ALLA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE	83
3.3.3 ASSUNZIONI 2025-2027	84
3.3.4 DOTAZIONE ORGANICA	89
3.3.5 PIANO DELLA FORMAZIONE	91
3.3.5.1 NORMATIVA DI RIFERIMENTO	91
3.3.5.2 PROGETTI FORMATIVI NAZIONALI	92
3.3.5.3 IL PROCESSO FORMATIVO	94
3.3.5.4 PRINCIPI E FINALITÀ DELLA FORMAZIONE	95
3.3.5.5 STATO DELLA FORMAZIONE ANNO 2024	96
3.3.5.6 LINEE FORMATIVE OGGETTO DI INTERVENTO	100
3.3.5.7 PIANO DI FORMAZIONE ANNO 2025 SEGNALAZIONE FABBISOGNI FORMATIVI PERSONALE DIPENDENTE E PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE	104
4. SEZIONE MONITORAGGIO	111
5. PROCESSI E SOGGETTI	113

PREMESSA

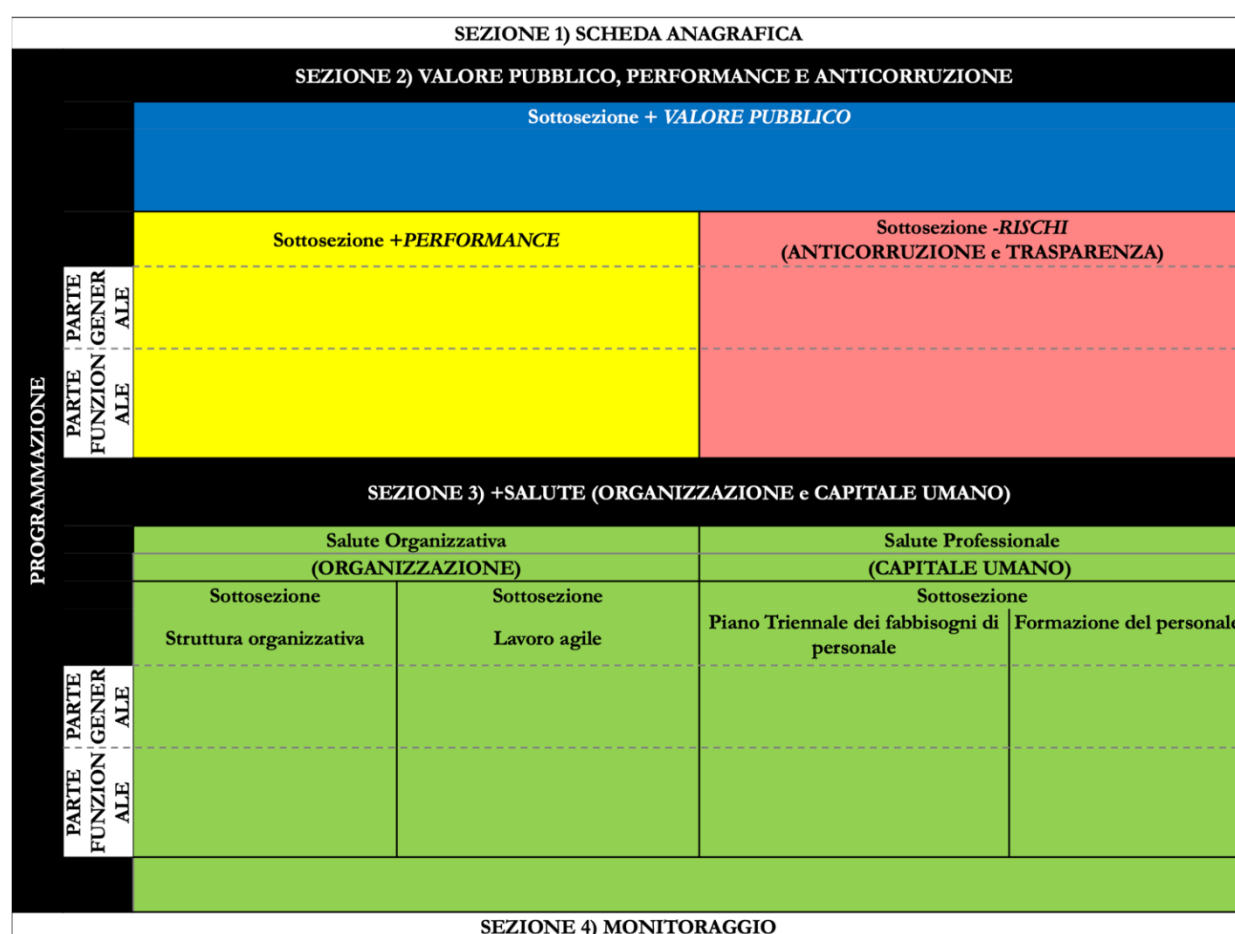
L'art. 6 del Decreto Legge 80/2021, rubricato "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito in Legge 113/2021, ha previsto che le Pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti (indicate dall'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con la sola esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative) debbano adottare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), uno strumento di programmazione e governance dell'azione amministrativa che assorbe diversi documenti programmatici che, in base alla normativa previgente, 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 PIAO ha durata triennale, ma viene aggiornato annualmente.

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: Valentina Palli

N. totale dipendenti al 31/12/2024: 180
(di cui in servizio effettivo 178)

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 2025/2027, 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 nei precedenti cicli di programmazione 2023/2025 e 2024/2026, data la necessità di dare prosecuzione alle azioni già avviate che hanno un orizzonte temporale almeno triennale.

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

Obiettivo Strategico: Riqualificare gli edifici scolastici provinciali (adeguamento normativo, di sicurezza e impiantistico e accessibilità ai disabili)
Struttura apicale: Settore EDILIZIA SCOLASTICA E PATRIMONIO
Dimensioni di Valore Pubblico: SOCIALE, DI SICUREZZA, ISTRUZIONE E FORMAZIONE, QUALITA' DEI SERVIZI
Stakeholders: Studenti, Insegnanti, Famiglie, Cittadini e collettività; Altre Pubbliche Amministrazioni (Istituti Superiori di Secondo Grado)
Deadline: 3 anni

Note esplicative: Interventi di messa in sicurezza degli edifici scolastici provinciali, finanziati in gran parte con risorse PNRR (nel rispetto delle milestones previste) sarà possibile avviare (almeno) tre cantieri di miglioramento/adequamento sismico ed eliminazione delle barriere architettoniche.

Indicatori d'impatto/outcome				
Descrizione dell'indicatore	Formula dell'indicatore:	Fonte	Baseline 2024 ¹	Target al 2027
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	6,06%	≥ 6%
Aumento della percentuale di scuole di competenza Provinciale accessibili ai disabili motori	N. di edifici scolastici di competenza della Provincia accessibili ai disabili motori / N. totale di edifici scolastici di competenza della Provincia	Interna	93,94%	93,94%

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 2024, costringono l’Amministrazione a doversi impegnare in importanti lavori di ripristino della viabilità per riportare la situazione allo stato di efficienza precedente ai suddetti fenomeni, interventi che troveranno prosecuzione anche nel corso degli esercizi successivi. Per il Corpo della Polizia Provinciale, tali lavori comportano l’esecuzione delle relative attività di vigilanza sulla viabilità.

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.

¹ Ultimo dato disponibile.

Indicatori d'impatto/outcome				
Descrizione dell'indicatore	Formula dell'indicatore:	Fonte	Baseline 2024 ²	Target al 2027
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	325	≥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	75%	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	10,53%	≥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." In conseguenza dei recenti eventi alluvionali del 2024, particolare attenzione verrà dedicata alle attività di vigilanza lungo i corsi d'acqua e i fiumi.

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.

² Ultimo dato disponibile.

Indicatori d'impatto/outcome				
Descrizione dell'indicatore	Formula dell'indicatore:	Fonte	Baseline 2024 ³	Target al 2027
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	36,40%	≥ 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	1264	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

³ Ultimo dato disponibile.

Indicatori d'impatto/outcome				
Descrizione dell'indicatore	Formula dell'indicatore:	Fonte	Baseline 2024 ⁴	Target al 2027
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	$\frac{\text{N. procedure d'appalto finanziate almeno in parte con fondi PNRR estratte e sottoposte a verifica mediante specifiche check list di controllo interno}}{\text{Totale delle procedure d'appalto finanziate almeno in parte con fondi PNRR in essere nell'anno di riferimento}}$	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 – INDICATORI DI BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE

Nel DUP – Documento Unico di Programmazione 2025/2027 della Provincia di Ravenna è presente uno specifico paragrafo dedicato agli indicatori di benessere equo sostenibile contenente una selezione degli indicatori più rilevanti per il territorio e le funzioni provinciali.

⁴ Ultimo dato disponibile.

2.1.6 OBIETTIVI STRATEGICI 2025-2027 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	Baseline Valore 2024 ⁵	Target 2025	Target 2026	Target 2027
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	74%	≥71%	≥72%	≥73%

⁵ Ultimo dato disponibile.

Area strategica	Linea strategica	Missione	Programma	Obiettivo strategico DUP - Performance	Indicatore per ob. strategico (aspetto "misurato" dall'indicatore)	Formula	Fonte	Baseline Valore 2024 ⁵	Target 2025	Target 2026	Target 2027
1 - ESERCIZIO DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI IN UN QUADRO IN COSTANTE EVOLUZIONE	Programmazione della rete scolastica ed edilizia scolastica	04 Istruzione e diritto allo studio	03 Edilizia Scolastica	01.03 Riquilibrare gli edifici scolastici provinciali (adeguamento normativo, di sicurezza e impiantistico e accessibilità ai disabili)	Garantire l'avvio nell'anno di interventi di riqualificazione per l'adeguamento normativo e la messa in sicurezza di edifici scolastici provinciali	N. edifici scolastici nei quali è effettivamente avviato nell'anno almeno un intervento di riqualificazione (impiantistica, eliminazione barriere architettoniche, riduzione vulnerabilità, ecc.) /N. totale di edifici scolastici di competenza della Provincia	Interna	6,06%	≥ 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	0	≥ 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	2	2	2	2

Area strategica	Linea strategica	Missione	Programma	Obiettivo strategico DUP - Performance	Indicatore per ob. strategico (aspetto "misurato" dall'indicatore)	Formula	Fonte	Baseline Valore 2024 ⁵	Target 2025	Target 2026	Target 2027
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	325	≥ 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	36,40%	≥ 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 agli amministratori locali o alla cittadinanza	Interna	1	≥ 1	≥ 1	≥ 1
1 - ESERCIZIO DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI IN UN QUADRO IN COSTANTE EVOLUZIONE	Tutela e promozione delle pari opportunità	01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	08 Statistica e sistemi informativi	01.08 Pari opportunità in ambito occupazionale - elemento di equità e di sviluppo	Ampliamento degli ambiti analizzati attraverso l'osservatorio statistico sulla parità di genere	n. tematismi analizzati all'interno dell'osservatorio statistico sulla parità di genere ⁶	Interna	6	7	—	—

⁶ Il protocollo ha scadenza il 16/03/2025

Area strategica	Linea strategica	Missione	Programma	Obiettivo strategico DUP - Performance	Indicatore per ob. strategico (aspetto "misurato" dall'indicatore)	Formula	Fonte	Baseline Valore 2024 ⁵	Target 2025	Target 2026	Target 2027
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	75%	≥ 70%	≥80%	≥80%
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	4,06%	< 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%
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	2	1	2	2

Area strategica	Linea strategica	Missione	Programma	Obiettivo strategico DUP - Performance	Indicatore per ob. strategico (aspetto "misurato" dall'indicatore)	Formula	Fonte	Baseline Valore 2024 ⁵	Target 2025	Target 2026	Target 2027
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	4	4
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	100%	≥ 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%

Area strategica	Linea strategica	Missione	Programma	Obiettivo strategico DUP - Performance	Indicatore per ob. strategico (aspetto "misurato" dall'indicatore)	Formula	Fonte	Baseline Valore 2024 ⁵	Target 2025	Target 2026	Target 2027
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%
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	10,53%	≥ 20%	≥ 30%	≥ 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	7,14%	50%	100%	100%
3 - PROMUOVERE 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	15	≤ 14 gg	≤ 12 gg	≤ 12 gg

Area strategica	Linea strategica	Missione	Programma	Obiettivo strategico DUP - Performance	Indicatore per ob. strategico (aspetto "misurato" dall'indicatore)	Formula	Fonte	Baseline Valore 2024 ⁵	Target 2025	Target 2026	Target 2027
3 - PROMUOVERE LA DIGITALIZZAZIONE E INCREMENTARE I LIVELLI DI TRASPARENZA DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	Migliorare attività e processi attraverso la digitalizzazione e l'uso della tecnologia	01 Servizi istituzionali e generali di gestione	03 Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato - 02 Segreteria generale	03.02 Attivare strumenti e servizi digitali, inclusivi ed efficienti, per semplificare le attività e il rapporto con cittadini e imprese	Organi Istituzionali: efficientamento mediante standardizzazione, semplificazione e digitalizzazione delle modalità di invio comunicazioni e accesso a documenti formali e/o informali	Progressiva riduzione del numero di e-mail di convocazione con allegati	Interna	0	≤ 5	≤ 4	≤ 3
3 - PROMUOVERE LA DIGITALIZZAZIONE E INCREMENTARE I LIVELLI DI TRASPARENZA DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	Migliorare attività e processi attraverso la digitalizzazione e l'uso della tecnologia	01 Servizi istituzionali, generali e di gestione - 05 Tutela e valorizzazione 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	41,5%	≥ 43%	≥ 48%	≥ 53%

2.2 SOTTOSEZIONE PERFORMANCE

2.2.1 INTRODUZIONE ALLA SOTTOSEZIONE PERFORMANCE

L'art. 1, comma 1 del DPR n. 81/2022 ha provveduto a sopprimere gli adempimenti inerenti una serie di piani – che in base alla normativa previgente venivano approvati separatamente - in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO, tra i quali, in particolare, il Piano della performance di cui all'articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo n. 150/2009.

L' Art. 3 comma 1, lettera b) del D.M. 132/2022 prevede che la Sottosezione Performance del PIAO sia predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009.

La presente sottosezione del PIAO, conformemente ai principi, alle logiche e alle modalità operative indicati nel sopra citato Capo II del Decreto Lgs n. 150/2009 e s.m.i. 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 sottosezione (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, comportò 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. Con Atto del Presidente n. 139 del 27/11/2024, è stato approvato l'aggiornamento del Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance della Provincia di Ravenna in vigore a decorrere dal 01/12/2024, applicabile per i criteri di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti e dei dirigenti dal 2025. Con quest'ultimo Atto si è proceduto:

- all'aggiornamento degli aspetti procedurali e definitori anche alla luce delle nuove indicazioni normative sui documenti di programmazione Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO) e Piano esecutivo di Gestione (PEG);
- all'inserimento delle nuove definizioni relative alla classificazione delle aree di inquadramento del personale dipendente in conformità al vigente contratto collettivo nazionale di lavoro comparto funzioni locali;
- al miglioramento dell'indicazione di alcuni criteri di valutazione - già presenti nel Regolamento di disciplina della misurazione valutazione integrità e trasparenza della Performance approvato con atto del Presidente della Provincia di Ravenna n. 20 del 11/02/2021 - nelle schede dedicate al personale delle diverse aree (funzionari, operatori, istruttori, funzionari incaricati di elevata qualificazione e Dirigenti);
- all'inserimento di alcune precisazioni e puntualizzazioni volte a regolamentare meglio aspetti relativi alla valutazione negativa ed alle controversie ed a recepire le previsioni del comma 2 dell'art. 4 bis del D. L. 13/2023, convertito con L. 41/2023.

2.2.2 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 elevata qualificazione 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/Servizi coinvolti nella realizzazione, come indicati nella tabella dedicata agli obiettivi.

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 2025 – 2027 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".

2.2.3 IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il ciclo di gestione della performance per l'esercizio 2025 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 2025-2027;
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.

2.2.4 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, con atto del Presidente n. 64 del 17/04/2019, con atto del Presidente n. 43 del 13/05/2020, con Atto del Presidente n. 20 dell'11 febbraio 2021 e, da ultimo, Atto del Presidente n. 139 del 27/11/2024.

Gli obiettivi operativi che comportino risparmi di spesa derivanti dalla razionalizzazione dell'uso delle risorse, eventualmente 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 2025.

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).

2.2.5 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 13/11/2024 indirizzata a Dirigenti e incaricati di Elevata Qualificazione per la definizione/elaborazione degli obiettivi strategici (indicatori) per il triennio 2025-2027 e richiesta di proposte di obiettivi annuali per il 2025 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 2025-2027 nonché selezione degli indicatori di performance organizzativa e fissazione dei relativi target attesi per l'esercizio 2025;
- definizione e selezione degli obiettivi operativi di performance assegnati a dirigenti e incaricati di Elevata Qualificazione per l'anno 2025 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 16/01/2025 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 2025.

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

2.2.6 QUALITÀ DEI PROCEDIMENTI E DEI SERVIZI

In relazione alla qualità percepita dagli utenti, per i servizi erogati dall'Ufficio Relazione con il Pubblico descritti nella carta dei servizi pubblicata all'indirizzo <https://www.provincia.ra.it/Amministrazione-Trasparente/Servizi-erogati/Carta-dei-servizi-e-standard-di-qualita/Carta-dei-servizi-dell-Ufficio-Relazioni-con-il-Pubblico>, nel 2025 si continua 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.

Nel 2025 sarà proposto un questionario sul servizio di Helpdesk dei Sistemi Informativi della Provincia di Ravenna, al fine del miglioramento dei servizi erogati ai "clienti interni".

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 2024 è emerso che oltre il 90% risulta già accessibile, almeno in parte, ai disabili motori.

Più precisamente il 81,25% 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 6,25% è così suddiviso: 6,3% riguarda edifici di prossima dismissione a seguito dell'individuazione/edificazione di nuove strutture in corso di realizzazione.

2.2.8 ACCESSIBILITÀ DIGITALE

Nel 2025 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 2025, compilati in data 31/03/2025 e pubblicati, come richiesto, in amministrazione trasparente all'indirizzo <https://www.provincia.ra.it/Amministrazione-Trasparente/Altri-contenuti/Accessibilita-e-Catalogo-di-dati-metadati-e-banche-dati/Obiettivi-di-accessibilita>

- La dichiarazione di accessibilità, redatta in data 23/09/2024 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), sarà aggiornata a settembre 2025 come prescritto dalla normativa.

I servizi on line sono stati realizzati tramite l'uso di una soluzione fruibile in SAAS certificata ACN 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-e-riferimenti/linee-guida-accessibilita/>), osservando le indicazioni del Team per la Trasformazione Digitale e dall'agenda digitale nazionale ed europea.

Nel 2024 è stato completato il dispiegamento a tutti i servizi dell'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/en-us/accessibility/microsoft-365?activetab=pivot_1:primaryr2). Nel 2025 tramite la soluzione Office365 sarà distribuita la nuova Intranet azienda Spidi, abbandonando quindi gli strumenti attualmente ancora in uso ma non 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 continua ad attuare misure volte alla trasformazione digitale dei processi in uso (sia amministrativi sia tecnici):

- la 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; inoltre al fine di ridurre ulteriormente i costi di gestione delle applicazioni informatiche in uso, si sta gradualmente abbondando la modalità di installazione *on premise* privilegiando l'acquisto di servizi in modalità SaaS certificati ACN, cioè l'acquisizione di servizi disponibili nel "Catalogo delle Infrastrutture digitali e dei Servizi cloud" gestito da ACN (Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale);
- Si persegue l'applicazione del principio *once only* tramite l'adozione di soluzioni informatiche che privilegiano l'interoperabilità tra i sistemi anche tramite l'uso della PDND (Piattaforma Digitale Nazionale dei Dati);
- Il sito istituzionale, rinnovato nel layout e nei contenuti, è continuamente aggiornato al fine di consentire ai cittadini e/o imprese di poter fruire di informazioni e modalità aggiornate di iterazione con l'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 oramai presentate tutte in modalità telematica tramite invio alla PEC; continua, in attuazione di quanto previsto dall'Atto del Presidente n. 2021/25 e in collaborazione con i servizi competenti, l'attivazione di servizi on line per la presentazione di istanze;
- Dopo la sperimentazione avviata nel 2023, nel 2024 è stata completato il dispiegamento della soluzione Office365 a tutti i settori della Provincia di Ravenna; nel 2025 si continuerà con il consolidamento dell'infrastruttura messa a disposizione e all'attivazione della nuova Intranet, oltre alla attività continua di formazione agli utenti;
- Il Sistema Informativo Territoriale implementato con architettura GIS offre agli utenti interni e esterni servizi di georeferenziazione; per facilitare e semplificare l'attività di popolamento della banca dati sono stati resi disponibili nuove funzioni on deskop e/o mobile con l'obiettivo di incrementare i dati gestiti e incrementare le interrogazioni sul sistema, anche tramite l'utilizzo di dispositivi mobili on site.

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

Il Piano di azioni positive – PAP della Provincia di Ravenna valido per il triennio 2024/2026 costituisce allegato 5) al presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027, al quale si rinvia.

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.

In sintesi, si riportano le misure del suddetto Piano che verranno realizzate nel 2025:

- proseguirà il monitoraggio annuale della situazione del personale e della fruizione degli istituti contrattuali riferiti alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- nell'ambito della Promozione del benessere organizzativo, si valuteranno modalità per poter dare attuazione ad azioni di promozione di welfare aziendale, tra le quali ad esempio l'attivazione di 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;
- si proseguirà l'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;
- in tema di Conciliazione tra tempi di vita e lavoro, si monitorerà sia l'utilizzo della flessibilità nel rapporto di lavoro finalizzata a favorire i bisogni di conciliazione del personale sia l'applicazione del "lavoro a distanza" già regolamentato ed attivato dall'Ente.

Oltre a quanto indicato nel sopra citato PAP, la Provincia di Ravenna ha previsto l'attuazione di progetti finalizzati al perseguimento delle pari opportunità ed equilibrio di genere, con Atto del Presidente n. 141/2022⁷ costituendo l'**Osservatorio statistico per la parità di genere della provincia di Ravenna**, con scadenza 17/03/2025, finalizzato all'implementazione di un sistema integrato di elaborazione di dati statistici in tema di parità di genere relativi al territorio ravennate. Sottoscrivono il protocollo 26 Enti/Associazioni tra cui la Provincia di Ravenna, Ente capofila del progetto.

Nell'anno 2024 la Provincia sottoscrive il "**Protocollo d'Intesa per la prevenzione ed il contrasto dei fenomeni di violenza di genere, bullismo e cyberbullismo**" siglato in sede di Prefettura – Ufficio Territoriale di Ravenna tra 14 soggetti (Enti, Istituzioni e Centri antiviolenza del Territorio), con scadenza il 25/11/2026, volto a sostenere un'azione di prevenzione secondaria rivolta al mondo della scuola, per individuare ed intercettare forme di disagio riferibili a fenomeni quali: bullismo, cyber bullismo e violenza di genere e prevenire che alcune dinamiche possano sfociare in episodi di violenza ed in comportamenti penalmente perseguibili. Tra gli obiettivi dell'Osservatorio c'è anche quello di analisi e monitoraggio del fenomeno, per cui la Provincia si impegna di supportare il progetto, fornendo anche, strumenti di analisi e di riflessione finalizzati al contrasto degli stereotipi e discriminazioni, alla promozione delle pari opportunità ed alla prevenzione del fenomeno.

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 2025-2027 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 2025-2027 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;

⁷ Repertorio n. 5242 del 17/03/2023 – facendo seguito ad ADDENDUM, art. 9 del protocollo - Prov Dirigente Settore Programmazione Economico Finanziaria, Risorse Umane, Reti e Sistemi Informativi Provincia di Ravenna 885/2023 - Repertorio 5255/2023 sez. contratti privati
Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025 - 2027

- 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 e nel 2024 e che potrà essere completato nel biennio 2025-2026:

Obiettivo operativo	Obiettivo/i strategico/i a cui si riferisce	Realizzato (SI/NO)
Apprendimento collettivo e trasformazione digitale – office automation – adozione soluzioni 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.	L'obiettivo è stato completato nel 2024 e nel 2025 si procederà al consolidamento della soluzione adottata.
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.	Il progetto, già avviato nel 2024, sarà completato nel 2025.
Efficientamento del data entry funzionale (once only) – adesione alla PDND quale ente fruitore	03.02 Attivare strumenti e servizi digitali, inclusivi ed efficienti, per	L'adesione alla PNDN è già stata fatta nel 2023 al fine di poter utilizzare dati come

	semplificare le attività e il rapporto con cittadini e imprese.	soggetti fruitori (es. INAD per le sanzioni amministrative)
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.	I servizi on line realizzati sono già disponibili sul sito istituzionale dell'Ente, ma ad oggi non è stata ancora realizzata l'integrazione con l'app IO.
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.	Il sistema è continuamente assoggettato a misure di sicurezza informatica (antivirus/firewall/antispam) per garantire la integrità, disponibilità e resilienza dei dati gestiti.

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 sono state sviluppate fino ad oggi dall'Ente prevalentemente con risorse proprie, dal momento che le Province erano inizialmente escluse dalla maggior parte degli avvisi pubblicati sul portale "PA digitale 2026"; solo all'inizio del 2025 sono state rese disponibili specifiche iniziative che contemplano tra i potenziali partecipanti anche Province e Città Metropolitane.

Si segnalano in particolare il bando per Enti Terzi per la digitalizzazione delle procedure SUAP - Missione 1 - Componente 1 – Investimento 2.2 Sub-investimento 2.2.3 (per il quale la Provincia di Ravenna ha presentato la propria candidatura, la cui ammissione a finanziamento è stata comunicata in data 6 maggio 2025) e l'Avviso "Abilitazione al Cloud per le PA Locali" – Missione 1 – Componente 1 Investimento 1.2, pubblicato il 15 aprile 2025 con ultima scadenza per la presentazione di candidature il 13 giugno 2025.

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 ed incaricati di Elevata Qualificazione)

Anno 2025

COD.	OBIETTIVO DESCRIZIONE	TARGET	INDICATORE (formula)	OBIETTIVO DI: (tipologia)	CHI RISPONDE DELL'OBIETTIVO	A CHI È RIVOLTO L'OBIETTIVO	SCADENZA OBIETTIVO	Fonte
P502101	Gestione transitoria del mandato presidenziale 2021-2025 e rinnovo mandato elettorale 2025-2029	SI	Assicurare la continua operatività dell'Amministrazione attraverso i suoi organi, garantendo la legalità e la funzionalità della cosa pubblica mediante la gestione transitoria della Presidenza facente funzioni	Efficacia	Settore Affari Generali - Servizio Segreteria (Segretario generale Dirigente del Settore Affari Generali;) COORDINATORE Settore Programmazione economico-finanziaria, risorse umane, reti e sistemi informativi - Servizio Sistemi Informativi, documentali e servizi digitali - Servizio Risorse Umane - Servizio Programmazione e gestione finanziaria e contabile	Amm.ne/ Utenza	04/04/2025	Interna (Servizio Segreteria)
		SI	Elezione e proclamazione del Presidente entro 90 giorni dall'efficacia delle dimissioni					
		04/04/ 2025	Conclusione della procedura elettorale con la Deliberazione consiliare di convalida del Presidente eletto entro il					
P520202	Rispetto dei tempi nella realizzazione degli interventi finanziati con risorse PNRR per la messa in sicurezza e riqualificazione dell'edilizia scolastica e per la costruzione di nuove scuole - II annualità	≤ 20%	Scostamento temporale per i ritardi nell'esecuzione dei lavori rispetto al cronoprogramma esecutivo dei lavori	Efficienza	Settore Edilizia Scolastica - Servizio Progettazione e Programmazione - Servizio Manutenzione COORDINATORE Settore Viabilità - Servizio Amministrativo e appalti LL.PP. Settore Programmazione economico finanziaria, risorse umane, reti e sistemi informativi - Servizio Programmazione e gestione finanziaria e contabile	Comunità scolastica; Cittadinanza	31/12/2025	Interna (Settore Edilizia Scolastica e Patrimonio)

COD.	OBIETTIVO DESCRIZIONE	TARGET	INDICATORE (formula)	OBIETTIVO DI: (tipologia)	CHI RISPONDE DELL'OBIETTIVO	A CHI È RIVOLTO L'OBIETTIVO	SCADENZA OBIETTIVO	Fonte
P518103	Percentuale di realizzazione al 31/12/2025 degli interventi finanziati con risorse PNRR per ripristino piattaforme stradali e messa in sicurezza versanti inseriti all'interno dell'Ordinanza 13/2023	≥ 80%	N. interventi finanziati con risorse PNRR per ripristino piattaforme stradali e messa in sicurezza versanti completati (con emissione certificato di regolare esecuzione o collaudo) entro il 31-12-2025 / n. totale di interventi previsti finanziati con risorse PNRR per ripristino piattaforme stradali e messa in sicurezza inseriti all'interno dell'Ordinanza 13/2023	Efficienza	Settore Viabilità - Servizio Amministrativo e appalti LL.PP. COORDINATORE Settore Viabilità - Servizio Realizzazione nuove infrastrutture viarie e programmazione - Servizio manutenzione strade Settore Programmazione economico finanziaria, risorse umane, reti e sistemi informativi - Servizio Programmazione e gestione finanziaria e contabile	Cittadinanza; Imprese	31/12/2025	Interna (Settore Viabilità)
		30	N. Provvedimenti					
		4	N. rendicontazioni su REGIS					
P504504	Realizzazione del progetto "Tutti in rete: nuovi servizi e aumentate possibilità per gli utenti di Romagna e San Marino" per l'incremento del patrimonio bibliografico di 11 comuni aderenti alla Rete Bibliotecaria di Romagna	31/05/2025	Perfezionamento dei rapporti giuridici e finanziari con i Comuni aderenti entro il	Efficacia	Settore Programmazione Economico Finanziaria, Risorse Umane, Reti e Sistemi informativi - Servizio Sistemi Informativi, documentali e servizi digitali – COORDINATORE Settore Affari Generali - Servizio Segreteria	Comuni aderenti alla Rete, di cui 9 delle province di RN e FC	31/12/2025	Interna (Servizio Sistemi informativi, documentali e servizi digitali)
		31/07/2025	Affidamento, stipula ed avvio del contratto di catalogazione entro la data fissata					
P516205	"ESPON TARGET ANALYSES " progetto che mira a rafforzare la capacità delle comunità di affrontare situazioni di crisi, promuovendo strategie che possano migliorare la risposta e l'adattamento a eventi climatici imprevisti ed estremi. Creazione di Report, Mappe e Banca Dati. Individuazione da parte di UPI, come esperto incaricato responsabile Provincia di Ravenna - Servizio Statistica all'interno di Cepli (European Confederation of Intermediate Local Authorities)	≥1	Nr incontri del gruppo di lavoro (supporto metodologico all'implementazione degli strumenti di analisi: report, database e mappe dei rischi)	Efficacia	Settore Programmazione economico finanziaria, risorse umane, reti e sistemi informativi - Servizio Statistica e promozione delle pari opportunità COORDINATORE	Enti Province Europee ed Italiane	31/12/2025	Interna (Servizio Statistica e promozione delle pari opportunità)

COD.	OBIETTIVO DESCRIZIONE	TARGET	INDICATORE (formula)	OBIETTIVO DI: (tipologia)	CHI RISPONDE DELL'OBIETTIVO	A CHI È RIVOLTO L'OBIETTIVO	SCADENZA OBIETTIVO	FONTE
P516206	"Protocollo d'Intesa per la prevenzione ed il contrasto dei fenomeni di violenza di genere, bullismo e cyberbullismo" siglato in Sede di Prefettura - Ufficio Territoriale del Governo di Ravenna tra 14 soggetti tra cui la Provincia, volto a sostenere un'azione di prevenzione secondaria rivolta al mondo della scuola.	>=1	Nr. riunioni del Gruppo di lavoro (messa a disposizione delle risorse e competenze per la realizzazione degli obiettivi condivisi, fornendo strumenti di analisi eventualmente richiesti)	Pari opportunità ed equilibrio di genere	Settore Programmazione economico finanziaria, risorse umane, reti e sistemi informativi - Servizio Statistica e promozione delle pari opportunità COORDINATORE Settore Istruzione – Servizio Istruzione	Comunità scolastica / Cittadinanza	25/11/2026	Interna (Servizio Statistica e promozione delle pari opportunità)
P522107	Assunzione della Proposta di Piano Territoriale di Area Vasta (PTAV) ai sensi dell'art. 42 della L.R. 24/2017 entro il 31/12/2025	31/12/2025	Assunzione della Proposta di Piano entro il	Trasparenza Semplificazione Digitalizzazione	Settore Viabilità Servizio Pianificazione Territoriale COORDINATORE Settore Programmazione economico finanziaria, risorse umane, reti e sistemi informativi - Servizio Statistica e promozione delle pari opportunità - Servizio Sistemi Informativi, documentali e servizi digitali; Settore Affari Generali - Servizio Segreteria	Provincia di Ravenna e Comuni del territorio provinciale, Cittadinanza	31/12/2025	Interna (Servizio Pianificazione Territoriale)

COD.	OBIETTIVO DESCRIZIONE	TARGET	INDICATORE (formula)	OBIETTIVO DI: (tipologia)	CHI RISPONDE DELL'OBIETTIVO	A CHI È RIVOLTO L'OBIETTIVO	SCADENZA OBIETTIVO	FONTE
P510208	Aggiornamento del Sistema Informativo Territoriale della Provincia di Ravenna con riferimento alle caratteristiche delle strade provinciali, toponomastica, classificazione e confini dei centri abitati (dati amministrativi e georeferenziati). Fruibilità dei suddetti dati aperti nel sito istituzionale dell'Ente	100%	Numero strade aggiornate nel Sistema Informativo Territoriale della Provincia di Ravenna / Totale del numero di strade di competenza provinciale (125)	Innovazione, Digitalizzazione, Trasparenza, Efficienza, Semplificazione	Settore Viabilità -Servizio Trasporti, concessioni, trasporti eccezionali e viabilità COORDINATORE Settore Programmazione economico finanziaria, risorse umane, reti e sistemi informativi - Servizio Sistemi Informativi, documentali e servizi digitali	Amministrazioni Pubbliche/Imprese/Liberi Professionisti/Cittadini	31/12/2025	Interna (Servizio Trasporti e Servizio Sistemi informativi, documentali e servizi digitali)
		31/12/2025	Pubblicazione degli aggiornamenti del Sistema Territoriale della Provincia di Ravenna con riferimento alle strade provinciali sul sito istituzionale entro il					

COD.	OBIETTIVO DESCRIZIONE	TARGET	INDICATORE (formula)	OBIETTIVO DI: (tipologia)	CHI RISPONDE DELL'OBIETTIVO	A CHI È RIVOLTO L'OBIETTIVO	SCADENZA OBIETTIVO	FONTE
P534109	Interventi in materia di sicurezza stradale in revisione del Codice della Strada previsti dalla legge 177/2024 in particolare per la sospensione breve della patente di guida correlata al punteggio	100%	N. di controlli effettuati sulle strade del territorio provinciale relativi al possesso del numero del punteggio della patente e procedimenti ostativi sulla patente - Legge 177/2024 in materia di sospensione breve della patente / N. di conducenti che transitano sulle strade del territorio provinciale che hanno commesso delle infrazioni	Efficacia	Settore Programmazione economico finanziaria, risorse umane, reti e sistemi informativi – Servizio Corpo di Polizia Provinciale COORDINATORE	Utenza	31/12/2025	Interna (Servizio Polizia provinciale)
		100%	N° di permessi di guida rilasciati ai cittadini / N° di richieste di permessi di guida presentate dai cittadini					
		3	N° di interventi di formazione professionale svolti internamente dal Vicecomandante					

COD.	OBIETTIVO DESCRIZIONE	TARGET	INDICATORE (formula)	OBIETTIVO DI: (tipologia)	CHI RISPONDE DELL'OBIETTIVO	A CHI È RIVOLTO L'OBIETTIVO	SCADENZA OBIETTIVO	FONTE
P518110	Riorganizzazione delle procedure a seguito della Digitalizzazione del ciclo di vita degli appalti tenuto conto della Banca Dati Nazionale dei Contratti pubblici	10	Numero incontri formativi con i tecnici del Settore Viabilità e del Settore Edilizia scolastica e Patrimonio per informarli sulle novità organizzative	Anticorruzione	Settore Viabilità - Servizio Amministrativo ed Appalti LL.PP. COORDINATORE	Amm.ne	31/12/2025	Interna (Servizio Amministrativo ed Appalti LL.PP.)
		50	Numero inserimento nelle piattaforme di approvvigionamento digitali (MEPA/SATER) di procedure di affidamento diretto, di procedure negoziate, di procedure aperte ecc...			ANAC, Operatori economici		
		50	Numero CIG acquisiti sulle piattaforme di approvvigionamento digitali per affidamenti inferiori ad Euro 40.000,00			ANAC		
P508111	Introduzione della contabilità Accrual (riforma 1.15 PNRR) mediante avvio fase pilota. Formazione specifica ai dipendenti; Adeguamento del sistema informativo contabile; Introduzione nuovi schemi di bilancio e piano dei conti multidimensionale per adozione nuovi SP e CE rendiconto 2025	≥3	Numero eventi formativi relativi alla formazione specifica ai dipendenti coinvolti nel progetto	Efficacia	Settore Programmazione economico finanziaria, risorse umane, reti e sistemi informativi - Servizio Programmazione e Gestione finanziaria e contabile COORDINATORE	Amm.ne	31/12/2025	Interna (Servizio Programmazione e gestione finanziaria e contabile)
		31/12/2025	Adeguamento del sistema informativo contabile per avvio fase pilota entro il				31/12/2025	
		31/12/2025	Introduzione del piano dei conti multidimensionale e nuovi schemi di bilancio necessari alla redazione del conto economico e dello stato patrimoniale secondo le nuove riclassificazioni da adottare con il rendiconto 2025 entro il				31/12/2025	

COD.	OBIETTIVO DESCRIZIONE	TARGET	INDICATORE (formula)	OBIETTIVO DI: (tipologia)	CHI RISPONDE DELL'OBIETTIVO	A CHI È RIVOLTO L'OBIETTIVO	SCADENZA OBIETTIVO	Fonte
P504112	Revisione del processo di gestione finanziaria del ciclo di bilancio (programmazione, gestione e rendicontazione) e della gestione delle risorse umane tramite l'aggiornamento tecnologico della soluzione informatica	31/10/2025	Migrazione dei dati entro il	Digitalizzazione, Efficacia	Settore Programmazione Economico Finanziaria, Risorse Umane, Reti e Sistemi informativi -Servizio Sistemi Informativi, documentali e servizi digitali – COORDINATORE Servizi Programmazione e Gestione finanziaria e contabile, Servizio Risorse Umane	Amm.ne	31/12/2025	Interna (Servizio Sistemi informativi, documentali e servizi digitali)
		31/12/2025	Formazione all'uso per il personale dedicato e per tutti gli uffici entro il					
		31/12/2025	Attivazione in produzione della nuova soluzione entro il					
P508213	Monitoraggio e aggiornamento costante dei modelli dei documenti e manualistica sulle procedure d'appalto per l'acquisto di beni e servizi	SI	Monitoraggio e/o aggiornamento almeno trimestrale dei modelli dei documenti e dei manuali procedurali messi a disposizione dei Servizi dell'ente	Qualità dei procedimenti	Settore Programmazione economico finanziaria, risorse umane, reti e sistemi informativi - Servizio Provveditorato COORDINATORE	Amm.ne	31/12/2025	Interna (Servizio Provveditorato)
P508214	Percentuale di soddisfazione delle richieste formulate dalle Scuole di competenza Provinciale per l'attivazione di punti di ristoro (servizio aggiuntivo offerto dalla Provincia per supportare le Scuole di competenza provinciale nell'impossibilità di gestire le gare d'appalto)	100%	N° Attivazioni di punti di ristoro / N° di richieste formulate dalle Scuole di competenza Provinciale per l'attivazione di punti di ristoro	Efficienza	Settore Programmazione economico finanziaria, risorse umane, reti e sistemi informativi - Servizio Provveditorato COORDINATORE	Comunità Scolastica / Utenti	31/12/2025	Interna (Servizio Provveditorato)
		100%	N° di controlli di esecuzione dei contratti effettuati / N° punti di ristoro attivati					
P508215	Gestione Contrattuale delle strutture alternative messe a disposizione delle Scuole di competenza Provinciale in attesa del completamento degli interventi PNRR	100%	N° contratti gestiti per la messa a disposizione di strutture alternative alle Scuole di competenza Provinciale / N° di richieste di messa a disposizione di strutture alternative	Efficienza	Settore Programmazione economico finanziaria, risorse umane, reti e sistemi informativi - Servizio Provveditorato COORDINATORE	Comunità Scolastica / Utenti	31/12/2025	Interna (Servizio Provveditorato)

COD.	OBIETTIVO DESCRIZIONE	TARGET	INDICATORE (formula)	OBIETTIVO DI: (tipologia)	CHI RISPONDE DELL'OBIETTIVO	A CHI È RIVOLTO L'OBIETTIVO	SCADENZA OBIETTIVO	FONTE
P508216	Nuove procedure di gestione degli Appalti pubblici a seguito del nuovo codice degli appalti D.Lgs. 36/2023	100%	Percentuale di procedure di gara create e gestite attraverso le Piattaforme di Approvvigionamento Digitali	Digitalizzazione, Anticorruzione	Settore Programmazione economico finanziaria, risorse umane, reti e sistemi informativi - Servizio Provveditorato COORDINATORE Settore Programmazione economico finanziaria, risorse umane, reti e sistemi informativi – Servizio Sistemi Informativi, documentali e servizi digitali, Servizio Corpo di Polizia Provinciale	Amm.ne/Anac/ operatori economici	31/12/2025	Interna (Servizio Provveditorato)
P502417	Archivio di deposito – Censimento, archiviazione e scarto delle cause e dei procedimenti conclusi dal Servizio Ufficio Legale	≥ 5 ml	Metri lineari gestiti (archiviazione e scarto)	Efficacia	Settore Affari Generali - Servizio Ufficio Legale COORDINATORE	Amm.ne	31/12/2025	Interna (Servizio Ufficio Legale)

2.2.14 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,⁸ 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 anche di indicatori definiti a livello nazionale tali da consentire, tra l'altro, un potenziale confronto anche con altre realtà istituzionali.

Per l'anno 2025 saranno presi in considerazione i seguenti indicatori:

COD.	OBIETTIVO - DESCRIZIONE	TARGET	INDICATORE (formula)	OBIETTIVO DI (tipologia):	CHI RISPONDE DELL'OBIETTIVO	A CHI E' RIVOLTO L'OBIETTIVO	SCADENZA OBIETTIVO	FONTE
1	Grado di copertura delle attività formative non obbligatorie dedicate al personale	50%	N. dipendenti che hanno iniziato un'attività formativa nel periodo di riferimento / N. totale dei dipendenti in servizio	Efficienza	Tutti i Dirigenti dell'Ente	Amm.ne	31/12/2025	Interna (Servizio Risorse umane)
2	Grado di trasparenza dell'Amministrazione	100%	Totale somma dei punteggi assegnati / Somma dei punteggi massimi conseguibili per le attestazioni rilasciate dal Nucleo di valutazione in relazione alla griglia di rilevazione dell'anno	Trasparenza	RPCT e tutto l'Ente	Utenza, tutta la cittadinanza e Amm.ne	31/12/2025	Interna (Servizio Segreteria - Gruppo Trasparenza/PeCG)

⁸ 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, degli ultimi aggiornamenti normativi e di prassi.

COD.	OBIETTIVO - DESCRIZIONE	TARGET	INDICATORE (formula)	OBIETTIVO DI (tipologia):	CHI RISPONDE DELL'OBIETTIVO	A CHI E' RIVOLTO L'OBIETTIVO	SCADENZA OBIETTIVO	FONTE
3	Indicatore del tempo medio di pagamento (TMP)	< 30 gg	Rapporto in cui il numeratore riporta la somma di ciascun pagamento moltiplicato per i giorni intercorsi tra la data di emissione e la data di pagamento ed il denominatore riporta la somma degli importi pagati	Efficienza	Tutti i Dirigenti che partecipano al processo di liquidazione/pagamento di debiti commerciali e Vertice amministrativo dell'Ente	Imprese	31/12/2025	Interna (Servizio Programmazione e gestione finanziaria e contabile)
4	Indicatore di ritardo annuale dei pagamenti (TMR)	≤-10	Somma, per ciascuna fattura commerciale, dei giorni effettivi intercorrenti tra la data di scadenza della fattura e la data di pagamento moltiplicata per l'importo dovuto, rapportata alla somma degli importi pagati nel periodo di riferimento (pagamenti in anticipo concorrono al calcolo con segno negativo).	Efficienza	Tutti i Dirigenti che partecipano al processo di liquidazione/pagamento di debiti commerciali e Vertice amministrativo dell'Ente	Imprese	31/12/2025	Interna (Servizio Programmazione e gestione finanziaria e contabile)
5	Percentuale di documenti digitali gestiti sul totale dei documenti protocollati (interni, in arrivo e partenza)	≥ 99%	N. documenti digitali protocollati / N. totale di documenti protocollati	Digitalizzazione	Servizio Informatica e tutto l'Ente	Amm.ne	31/12/2025	Interna (Sistemi informativi, documentali e servizi digitali)
6	Permanenza del mancato ricorso ad anticipazioni di tesoreria	SI	Permanenza del mancato ricorso ad anticipazioni di tesoreria	Efficienza	Tutti i Dirigenti che partecipano al processo di liquidazione/pagamento di debiti commerciali	Amm.ne	31/12/2025	Interna (Servizio Programmazione e gestione finanziaria e contabile)
7	Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	≤75%	Totale incassi c/competenza e c/residui (pdc E.1.01.00.00.000 'Tributi' - 'Compartecipazioni di tributi' E.1.01.04.00.000 + E.3.00.00.00.000 'Entrate extratributarie') / Stanziamenti definitivi titoli titoli I e III delle Entrate	Efficienza	Dirigenti titolari di processi di acquisizione di entrate a vario titolo	Amm.ne	31/12/2025	Interna (Servizio Programmazione e gestione finanziaria e contabile)

COD.	OBIETTIVO - DESCRIZIONE	TARGET	INDICATORE (formula)	OBIETTIVO DI (tipologia):	CHI RISPONDE DELL'OBIETTIVO	A CHI E' RIVOLTO L'OBIETTIVO	SCADENZA OBIETTIVO	FONTE
8	Grado di ultimazione progetti PNRR di edilizia scolastica (ultimazione= emissione del certificato di ultimazione lavori)	50%	N. interventi di edilizia scolastica finanziati in tutto o in parte con fondi PNRR per cui è stato emesso il certificato di ultimazione lavori entro il 31/12/2025 / N. totale di interventi (14) di edilizia scolastica di competenza della Provincia di Ravenna rientranti nell'ambito del PNRR	Efficacia	Dirigente Settore Edilizia Scolastica e Patrimonio dell'Ente	Comunità scolastica / Cittadinanza	31/12/2025	Interna (Settore Edilizia Scolastica)
9	Quota di spesa impegnata entro il 2025 per lavori urgenti di ripristino della viabilità provinciale	76,55%	Percentuale di spesa impegnata al 31/12/2025 per lavori urgenti di ripristino della viabilità provinciale finanziati dal Commissario straordinario alla ricostruzione sul territorio delle Regioni Emilia-Romagna, Toscana e Marche con Ordinanza n. 13/2023 (dell'importo di oltre 30 milioni di euro)	Efficienza	Dirigente Settore Viabilità	Cittadinanza	31/12/2024	Interna (Settore Viabilità)
10	Scostamento fra entrate proprie accertate / entrate previste	<=20%	Percentuale di scostamento fra entrate PROPRIE previste/su entrate accertate	Efficienza	Servizio Programmazione Finanziaria - Settore Programmazione economico finanziaria, risorse umane, reti e sistemi informativi	Amm.ne	31/12/2025	Interna (Servizio Programmazione e gestione finanziaria e contabile)

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

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

2.3 SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

2.3.1 INTRODUZIONE ALLA SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

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

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 funzionali 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 CORRUTTIVI E TRASPARENZA" all'interno della SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE ED ANTICORRUZIONE del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

La presente sottosezione di Piano, in continuità ai precedenti Piani, vede una sostanziale conferma dell'impianto generale, con l'assestamento definitivo della stima e ponderazione qualitativa del livello di esposizione al rischio. Nella fase di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione, nella suddivisione e catalogazione per tipologia, come indicate da ANAC, delle misure specifiche come già delle misure generali, funzionale sia al riconoscimento del tipo di rischio che vanno a mitigare sia alla compilazione on line della piattaforma ANAC di rilevazione dei PTPCT si è pervenuti ad un'incisiva pianificazione dei presidi anticorruzione individuati (misure e indicatori) nella primaria considerazione della realtà e specificità dell'Ente e del rischio corruttivo cui è esposto, attraverso quella che si è ritenuta un'adeguata programmazione di tali "interventi organizzativi" e delle relative modalità di attuazione.

La sottosezione rischi corruttivi e trasparenza, pur andando a sostituirsi al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ne mantiene la struttura e l'impianto articolandosi in cinque parti: la PRIMA dedicata alle modalità organizzative e di contesto dell'Ente, la SECONDA al processo di gestione del rischio; la terza e la quarta alla programmazione della misura della trasparenza e delle azioni attuative delle misure di carattere generale, per poi concludere (QUINTA) con le 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.

Visti 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 visto terminata 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, nel presente atto si è proceduto, a seguito dell'avvenuta digitalizzazione dell'intero ciclo di vita degli appalti e della verificata funzionalità e piena operatività della Banca Dati Nazionale Contratti Pubblici (BDNCP), all'aggiornamento e all'adeguamento della mappatura dell'Area B Contratti pubblici" dell'Allegato 3–Anticorruzione e della corrispondente Sezione dell'Amministrazione Trasparente "Bandi di gara e Contratti" all'Al. 1) della Delibera ANAC 264 del 20.6.2023, come modificata con Delibera 601 del 19 dicembre 2023, come da risultante di cui all'Allegato 4–Trasparenza.

2.3.1.1 OGGETTO DELLA SOTTOSEZIONE "RISCHI CORRUTTIVI 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

L'economia mondiale

Secondo il Fondo monetario internazionale (World Economic Outlook, ottobre 2024), nonostante permangano pressioni sui prezzi in alcuni paesi, a livello globale, l'inflazione è stata messa sotto controllo e l'economia reale ha evitato una recessione globale, nonostante il passato brusco irrigidimento delle politiche monetarie. Il successivo allentamento delle politiche monetarie in corso dallo scorso giugno ridarà fiato all'economia globale. La crescita faciliterà un aggiustamento delle politiche fiscali necessario per stabilizzare la dinamica del debito pubblico.

Per il FMI la crescita globale si manterrà stabile al 3,2 nel 2024 e nel 2025 e la dinamica del commercio mondiale, dopo la ripresa di quest'anno (+3,1 per cento), dovrebbe accelerare ulteriormente (+3,4 per cento) nel 2025.

L'Unione europea

Secondo le previsioni economiche di autunno della Commissione europea, la crescita del prodotto interno lordo dell'Unione europea dovrebbe riprendere nel 2024 (+0,9 per cento) e aumentare ancora nel 2025 (+1,5 per

cento), grazie a un'accelerazione dei consumi e a una ripresa degli investimenti, dopo la contrazione che questi subiranno nel 2024.

Nonostante alcune oscillazioni il processo di rientro dell'inflazione ha progredito decisamente nel corso del 2024 (+2,6 per cento), quando si ridurrà a meno della metà rispetto al 6,4 dell'anno precedente, e proseguirà gradualmente nel 2025 (+2,4 per cento).

L'occupazione continua ad aumentare, anche se con una dinamica in rallentamento, e il tasso di disoccupazione si ridurrà ulteriormente nell'Unione fino al 5,9 per cento nel 2025 e più rapidamente nei paesi dell'area dell'euro, dove resterà però più elevato (6,3 per cento).

L'aumento del reddito disponibile reale renderà possibile alle famiglie di ridurre il tasso di risparmio e sosterrà una lieve accelerazione della crescita dei consumi fino all'1,2 per cento nel 2024 e all'1,4 per cento nel 2025. I buoni bilanci delle imprese, la ripresa dei profitti, il miglioramento delle condizioni creditizie e l'impulso del Recovery and Resilience Facility permetteranno il recupero degli investimenti nel 2025 (+2,1 per cento), dopo la contrazione che subiranno nel 2024 (-1,6 per cento).

Una moderata crescita globale e un'accelerazione del commercio mondiale sosterranno la domanda estera che porterà ad un aumento delle esportazioni dell'1,4 per cento quest'anno e del 2,2 per cento nel 2025, quando con la ripresa dell'attività anche la dinamica delle importazioni salirà al 2,6 per cento.

Ci si attende una diminuzione del disavanzo pubblico generale al 3,1 per cento del prodotto interno lordo quest'anno, ma nel 2025 l'ulteriore diminuzione risulterà marginale, facendo scendere il rapporto solo al 3,0 per cento. Nelle proiezioni il rapporto tra debito lordo delle pubbliche amministrazioni e pil tenderà ad aumentare leggermente passando dall'82,1 per cento del 2023 all'83,0 per cento nel 2025 per effetto del permanere di deficit elevati che non sono controbilanciati da una rapida crescita dell'attività e aggravati dall'impatto sulla spesa per interessi di tassi ancora elevati.

L'Italia

È prevista una lieve ripresa dei consumi e una ripartenza più sostenuta degli investimenti industriali e delle esportazioni, oltre all'apporto degli investimenti pubblici in infrastrutture, controbilanceranno il peso della caduta degli investimenti in abitazioni dovuto alla riduzione dei "superbonus" e permetteranno una lieve accelerazione della crescita del Pil nel 2025 (+0,7 per cento).

La ripresa del reddito disponibile reale dovrebbe permettere un lieve aumento dei consumi delle famiglie nel 2025.

Nel 2025 si avrà una flessione degli investimenti in costruzioni, guidata da quelli abitativi, che si contrapporrà a una ripresa degli investimenti industriali, sostenuta dalla ripresa dell'attività e da sostegni fiscali. Nel complesso gli investimenti rimarranno stazionari, gravati anche dalla crescente incertezza sulle politiche commerciali a livello globale.

La crescita del commercio mondiale e il miglioramento del ciclo economico in Europa dovrebbero favorire una ripresa delle esportazioni nel 2025 (+1,7 per cento). Una previsione che resta assai esposta al rischio dell'applicazione di dazi doganali da parte della nuova amministrazione statunitense.

A fronte dell'inflazione passata, in Italia il recupero salariale è stato modesto e non ci si attende che acceleri. In precedenza, i margini di profitto hanno tratto vantaggio dall'inflazione, ma ora risultano in diminuzione con la discesa dell'inflazione, che in particolare per i prezzi alla produzione è divenuta deflazione. Quindi la dinamica dei prezzi al consumo dovrebbe prospettare un lieve rimbalzo nel 2025 (+1,7 per cento).

Il mercato del lavoro rimane solido. Tenuto conto della diminuzione della popolazione in età da lavoro, per il 2025 ci si attende una stagnazione dell'occupazione (+0,1 per cento) e un lieve rimbalzo del tasso di disoccupazione (7,0 per cento).

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

L'economia regionale

Nelle stime più recenti la crescita economica dovrebbe proseguire allo stesso ritmo del 2024 anche nel 2025, quando il Pil dovrebbe continuare a salire trainato dai consumi e dalla domanda estera, nonostante il calo degli investimenti. Nel lungo periodo l'andamento dell'economia regionale appare migliore rispetto a quello nazionale, ma non sostanzialmente.

Nel 2025 la classifica per livello di crescita economica delle regioni italiane sarà guidata dalla Lombardia (+1,0 per cento), subito seguita da Emilia-Romagna, Veneto e Sicilia (+0,9 per cento).

Gli effetti sul tenore di vita della riduzione del reddito disponibile determinato dall'inflazione passata e dell'aumento delle disuguaglianze sono evidenti.

Nonostante un lieve allentamento della politica monetaria, in un quadro di notevole incertezza sia economica che geopolitica, con il contenimento dei massicci sostegni pubblici, in particolare, a favore delle costruzioni, la dinamica degli investimenti fissi lordi nel 2024 risulterà più contenuta (+2,9 per cento), ma ancora trainerà la

crescita. Nonostante l'attesa discesa dei tassi di interesse, la riduzione dei sostegni pubblici, in particolare, dei "bonus" a favore delle costruzioni, condurrà a un vero e proprio arretramento del processo di accumulazione nel 2025 (-1,6 per cento).

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

Nel 2025, si avrà una moderata ripresa dell'attività industriale e accelererà la crescita dei servizi, mentre sarà il settore delle costruzioni a entrare in una fase di decisa recessione.

Nel 2025, nonostante lo stop alla crescita della domanda interna nazionale, sarà la ripresa del commercio mondiale a sostenere l'attività industriale e una contenuta crescita del suo valore aggiunto (+0,9 per cento).

Nonostante la decisa revisione dei "bonus" a favore del settore e l'elevato costo dei finanziamenti, anche dopo l'avvio dell'allentamento della politica monetaria, la crescita del valore aggiunto delle costruzioni subirà un'inversione della tendenza e diverrà nettamente negativa nel 2025 portando le costruzioni in forte recessione (-7,4 per cento).

Il settore delle costruzioni ha avuto nel lungo periodo un eccezionale andamento ciclico, non riesce a trovare un equilibrio proprio e vive in un alternarsi di bolle espansive, spesso determinate da decisioni politiche, e di successive crisi, alle quali la politica non è estranea.

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

Ma nel lungo periodo anche l'andamento del settore dei servizi mostra una crescita insoddisfacente.

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

Nel 2025 la crescita delle forze di lavoro riprenderà (+0,7 per cento). Il tasso di attività calcolato come quota della forza lavoro sulla popolazione presente in età di lavoro nel 2025 dovrebbe quindi riprendere a crescere giungendo al 74,7 per cento.

L'occupazione avrà un andamento positivo ma il suo ritmo di crescita dovrebbe ridursi sostanzialmente nel 2025 (+0,4 per cento). Il tasso di occupazione (calcolato come quota degli occupati sulla popolazione presente in età di lavoro) salirà nel 2024 tanto da giungere al 71,3 per cento, per poi aumentare nuovamente, ma solo lievemente, nel 2025 al 71,5 per cento, dato che costituisce il livello più elevato di sempre.

Una crescita dell'occupazione superiore a quella delle forze di lavoro dovrebbe condurre a un'ulteriore decisa diminuzione del tasso di disoccupazione ma la tendenza dovrebbe subire un temporaneo arresto nel 2025, a causa di un deciso rallentamento della crescita dell'occupazione che avrà un ritmo inferiore a quello della forza lavoro e determinerà un lieve rimbalzo del tasso di disoccupazione fino al 4,2 per cento.

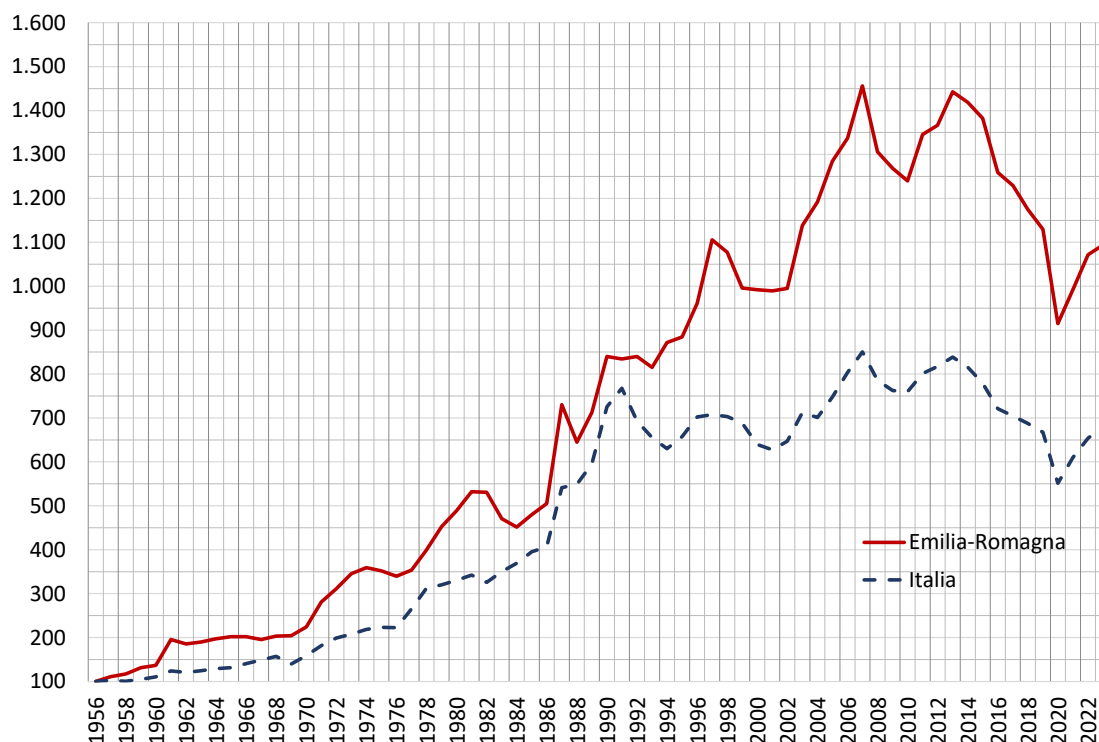
QUADRO CRIMINOLOGICO: I DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE-UN QUADRO STATISTICO [1]

1. Premessa

Dalla seconda metà degli anni Cinquanta del secolo scorso l'Italia e le sue regioni hanno conosciuto una forte crescita dei reati, in modo particolare dei furti e delle rapine. I tratti di tale fenomeno in Emilia-Romagna hanno assunto una particolare rilevanza già dall'inizio in cui ha iniziato a manifestarsi, ma solo dagli anni Novanta in poi si sono accentuati in misura considerevole rispetto al resto dell'Italia e di molte regioni simili anche dal punto di vista socioeconomico (v. grafico 1).

GRAFICO 1:

REATI DENUNCIATI ALLE FORZE DI POLIZIA IN EMILIA-ROMAGNA E IN ITALIA TRA IL 1956 E IL 2023 (NUMERI INDICE, BASE = 1956)



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

Il numero dei reati denunciati alle forze di polizia in questi quasi settant'anni offre una prima, benché approssimativa indicazione in proposito^[2]: le 18.000 denunce registrate in regione alla metà degli anni Cinquanta sono raddoppiate in soli cinque anni, mentre nel resto dell'Italia ciò avverrà agli inizi degli anni Settanta, quando l'Emilia-Romagna aveva già raggiunto il triplo dei reati rispetto a quelli denunciati nel 1956; alla metà degli anni Settanta il numero dei reati della nostra regione era pari a 66.000 e all'inizio degli Ottanta a 100.000, a 133.000 nel 1987, a 153.000 nel 1990, a 200.000 nel 1997 e a 266.000 nel 2007. Dopo una lunga e ininterrotta fase ascendente, con il 2013 ne è iniziata una di segno opposto, con picchi e cadute, ma, in generale, caratterizzata da una tendenza deflattiva delle denunce fino a raggiungere quota 167.000 nell'anno della pandemia. Nell'ultimo triennio vi è stata una ripresa della curva, ciò nonostante, la soglia attuale dei reati denunciati nella nostra regione è ancora ai livelli di inizio millennio (poco meno di 200 mila nel 2023).

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

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

Di questi delitti ne sono stati selezionati alcuni anche in ragione della disponibilità dei dati pubblicati dall'Istituto nazionale di statistica. Si tratta, in particolare, dei delitti commessi da pubblici ufficiali di cui le forze di polizia sono venute a conoscenza. All'origine di molti di questi reati - si pensi ad esempio alla corruzione - risiede un'intesa tra una cerchia ristretta di beneficiari, i quali hanno tutto l'interesse a non farsi scoprire dall'autorità pubblica per evitare le ricadute avverse che potrebbero derivare dalla loro condotta illegale sia in termini di riprovazione sociale che di condanna penale. I dati che si esamineranno qui non rispecchiano tanto l'effettiva diffusione dei delitti commessi contro la Pubblica amministrazione, bensì ne mostrano la misura rispetto a quanto è perseguito e scoperto sotto il profilo penale-investigativo limitatamente ai pubblici ufficiali.

I reati oggetto di analisi sono i seguenti: peculato (Art. 314 c.p.); peculato mediante profitto dell'errore altrui (Art. 316 c.p.); malversazione di erogazioni pubbliche (Art. 316-bis c.p.); indebita percezione di erogazioni

pubbliche (Art. 316-ter c.p.); concussione (Art. 317 c.p.); corruzione per l'esercizio della funzione (Art. 318 c.p.); corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (Art. 319 c.p.); corruzione in atti giudiziari (Art. 319-ter c.p.); induzione indebita a dare o promettere utilità (Art. 319-quater c.p.); corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (Art. 320 c.p.); pene per il corruttore (Art. 321 c.p.); istigazione alla corruzione (Art. 322 c.p.); peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (Art. 322-bis c.p.); abuso d'ufficio (Art. 323 c.p.)^[3]; utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione di ufficio (Art. 325 c.p.); rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio (Art. 326 c.p.); rifiuto di atti d'ufficio. Omissione (Art. 328 c.p.); rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente della forza pubblica (Art. 329 c.p.); interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità (Art. 331); sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa. (Art. 334 c.p.); violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa (Art. 335 c.p.).

Di questi reati si esamineranno gli sviluppi e l'incidenza che hanno avuto in Emilia-Romagna e nelle sue province in un arco temporale relativamente lungo, vale a dire dal 2008 al 2022 (che è l'ultimo anno per il quale i dati sono stati resi pubblici dal Ministero dell'Interno e dall'Istat).

2. I numeri dei delitti contro la Pubblica amministrazione

Benché una quota particolarmente difficile da stimare sfugga al controllo del sistema penale, i reati commessi ai danni della pubblica amministrazione e denunciati costituiscono comunque una minima parte della massa complessiva dei delitti denunciati ogni anno^[4].

Come infatti si può osservare nella tabella sottostante, negli ultimi quindici anni in Emilia-Romagna ne sono stati denunciati quasi seimila - in media circa quattrocento ogni anno -, corrispondenti a poco più del 4% di quelli denunciati nell'intera Penisola e a quasi la metà di quelli denunciati in tutto il Nord-Est.

TABELLA 1:

DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE COMMESSI DAI PUBBLICI UFFICIALI DENUNCIATI DALLE FORZE DI POLIZIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA IN ITALIA, NEL NORD-EST E IN EMILIA-ROMAGNA. PERIODO 2008-2022 (VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI)

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

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

La tabella 2 riporta i tassi e la tendenza storica di questi reati dell'Emilia-Romagna, dell'Italia e del Nord-Est. I tassi esprimono il peso o l'incidenza dei reati in questione sulla popolazione di riferimento, mentre la tendenza ne mostra gli sviluppi nel tempo in termini di crescita, diminuzione o stabilità^[5].

Riguardo ai tassi, quelli dell'Emilia-Romagna risultano nettamente sotto la media italiana, ma superano, seppure in misura contenuta, quelli del Nord-Est. L'Emilia-Romagna esprime un tasso generale di delittuosità contro la Pubblica amministrazione di 6,4 reati ogni 100 mila abitanti.

Una sintesi utile di quanto illustrato finora è riportata nella tavola 3. Nella tavola, in particolare, sono riportati quattro indici di criminalità ciascuno dei quali denota una specifica attività criminale contro la Pubblica amministrazione.

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

TABELLA 2:

TASSI MEDI SU 100 MILA ABITANTI E TREND DEI DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE COMMESSI DAI PUBBLICI UFFICIALI DENUNCIATI DALLE FORZE DI POLIZIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA IN ITALIA, NEL NORD-EST E IN EMILIA-ROMAGNA. PERIODO 2008-2022.

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

Fonte: nostra elaborazione su dati del Ministero dell'Interno

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

- **L'abuso di funzione**^[6] in Emilia-Romagna è un fenomeno che incide meno rispetto alla gran parte delle regioni. Il valore dell'indice di questa fattispecie criminale per l'Emilia-Romagna è infatti pari a

1,3 ogni 100 mila abitanti - un valore, questo, in linea con il resto delle regioni del Nord-Est - mentre quello dell'Italia è di 2,4 ogni 100 mila abitanti.

- **L'appropriazione indebita**^[7] nella nostra regione incide meno che nel resto della Penisola. La provincia dove si registra un valore decisamente superiore alla media regionale di questo fenomeno è Ravenna, il cui tasso è pari a 2 ogni 100 mila abitanti, benché la tendenza, è in netta diminuzione.
- **La corruzione**^[8] in Emilia-Romagna incide meno che in gran parte del resto della Penisola. Il valore dell'indice di questa fattispecie criminale per l'Emilia-Romagna, diversamente da quanto accade nel resto dell'Italia, è in crescita.
- **Gli altri reati contro la P.A.** in Emilia-Romagna incidono meno che nel resto dell'Italia, ma in misura più elevata rispetto alle altre regioni del Nord-Est. La tendenza di questi reati è in diminuzione in tutti i contesti territoriali presi in esame.

TABELLA 3:

INCIDENZA E TENDENZA DI ALCUNI FENOMENI CRIMINALI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE IN ITALIA, NEL NORD-EST, IN EMILIA-ROMAGNA E NELLE SUE PROVINCE. PERIODO 2008-2022. TASSI SU 100 MILA ABITANTI E TENDENZA

	ABUSO DI FUNZIONE			APPROPRIAZIONE INDEBITA			CORRUZIONE			ALTRI REATI CONTRO LA P.A.		
	Frequenza	Tasso	Tendenza	Frequenza	Tasso	Tendenza	Frequenza	Tasso	Tendenza	Frequenza	Tasso	Tendenza
Italia	30.215	2,4	+	11.471	0,9	+	7.545	0,6	-	82.806	6,7	-
Nord-est	2.843	1,2	+	1.689	0,7	+	804	0,3	+	6.855	2,9	-
Emilia-Romagna	1.147	1,3	+	507	0,6	+	337	0,4	+	3.833	4,2	-
Piacenza	53	1,2	+	29	0,7	+	31	0,7	-	162	3,8	-
Parma	179	2,7	+	42	0,6	+	42	0,6	+	293	4,4	-
Reggio Emilia	78	1,0	+	29	0,4	+	33	0,4	+	669	8,5	-
Modena	123	1,2	+	56	0,5	+	39	0,4	+	619	5,9	-
Bologna	290	1,9	+	89	0,6	+	44	0,3	+	1.042	7,0	-
Ferrara	88	1,7	+	50	1,0	+	46	0,9	+	232	4,4	-
Ravenna	86	1,5	+	116	2,0	-	28	0,5	+	360	6,2	-
Forlì-Cesena	144	2,4	+	58	1,0	-	25	0,4	+	230	3,9	-
Rimini	103	2,1	+	33	0,7	+	47	0,9	+	226	4,6	-

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

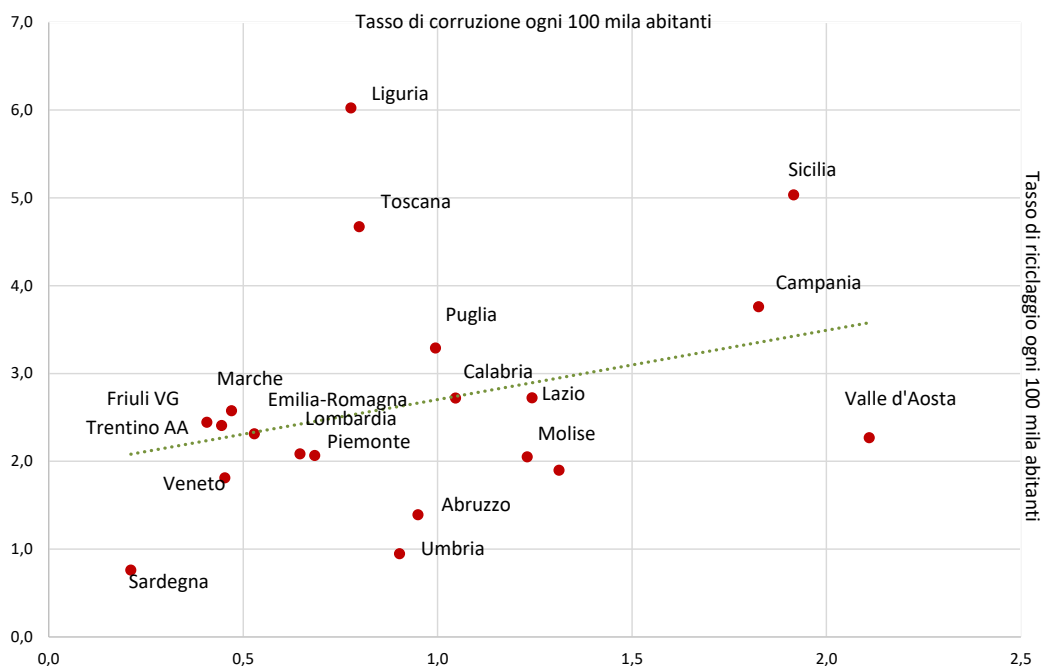
3. I numeri del riciclaggio

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

Al pari di tutti i capitali accumulati illecitamente, è noto infatti che anche i ricavi della corruzione ottenuti ad esempio da tangenti o appalti truccati sono sottoposti a elaborate operazioni di riciclaggio per poterne disperdere la natura illecita al fine di essere successivamente investiti nell'economia legale (es. investimenti immobiliari, acquisizioni di imprese, ecc.)^[9].

Ai fini della redazione di questo documento, ciò induce a esaminare i due reati insieme considerandoli speculari (v. grafico 2).

GRAFICO 2: DISTRIBUZIONE DEI TASSI DI CORRUZIONE E DI RICICLAGGIO IN ITALIA PER REGIONI RICAVATI DAI DATI DELLE DENUNCE (TASSI MEDI PER 100 MILA RESIDENTI). ANNI 2008-2022



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

Alla luce di quanto appena detto, non vi è dubbio, quindi, che un efficace ostacolo posto all'utilizzo e al reimpiego dei proventi illeciti possa contribuire a ridurre la corruzione o a prevenirla.

nel corso degli ultimi decenni l'attività di contrasto alla criminalità organizzata e ai corrotti si è molto concentrata proprio sull'attacco ai capitali di origine illecita e ciò è avvenuto anche grazie al supporto di un sistema di prevenzione che ha costituito un importante complemento all'attività di repressione dei reati, intercettando e ostacolando l'impiego e la dissimulazione dei relativi proventi.

In questo sistema di prevenzione l'Unità di Informazione Finanziaria (UIF)^[10] rappresenta l'autorità incaricata di acquisire i flussi finanziari e le informazioni riguardanti ipotesi di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo principalmente attraverso le segnalazioni alle autorità competenti di operazioni sospette trasmesse da intermediari finanziari, professionisti e altri operatori.

Volgendo ora brevemente lo sguardo ai dati aggregati di queste operazioni, l'Emilia-Romagna risulta essere la quinta regione in Italia per numero di operazioni sospette segnalate, sebbene l'incidenza di queste operazioni sulla popolazione in regione risulti inferiore alla media dell'Italia e ben lontana da altre regioni (135 segnalazioni contro 143 ogni 100 mila abitanti (v. tabella 4).

TABELLA 4:

OPERAZIONI SOSPETTE DI RICICLAGGIO SEGNALATE DAI SOGGETTI OBBLIGATI ALL'UIF IN ITALIA. PERIODO 2008-2023. (VALORI ASSOLUTI, VALORI RELATIVI, TASSI MEDI SU 100 MILA ABITANTI, TENDENZA DI LUNGO E BREVE PERIODO)

	Frequenza assoluta	Frequenza relativa (%)	Tassi 100 mila ab.	Tendenza 2008/2023	Tendenza 2022/2023
Piemonte	86.469	6,3	124	767,9	-3,0
Valle d'Aosta	2.746	0,2	136	2.183,3	-16,2
Liguria	34.928	2,6	140	1.168,1	-0,2
Lombardia	265.574	19,5	168	628,8	-0,7
Veneto	102.401	7,5	131	1.039,1	-6,7
Trentino-Alto Adige	18.534	1,4	110	1.734,6	-13,4
Friuli-Venezia Giulia	22.213	1,6	114	708,7	-7,7
Emilia-Romagna	94.981	7,0	135	897,4	3,8
Toscana	86.134	6,3	145	918,5	-3,6
Marche	33.381	2,4	136	1.264,0	-0,9
Umbria	12.343	0,9	88	1.041,0	-1,4
Lazio	159.318	11,7	176	693,6	-17,6
Campania	156.137	11,5	170	1.083,3	-13,1
Abruzzo	19.852	1,5	95	644,3	-19,3
Molise	5.146	0,4	105	951,3	-32,0
Puglia	69.666	5,1	108	1.005,4	-21,7
Basilicata	8.456	0,6	93	1.173,1	10,3
Calabria	36.650	2,7	119	724,7	-4,6
Sicilia	77.297	5,7	97	1.500,0	-3,0
Sardegna	19.436	1,4	74	1.119,8	-6,3
Italia	1.362.854	100,0	143	969,1	-3,2

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

Sebbene la distribuzione territoriale delle operazioni segnalate cambi notevolmente tra le regioni, comune ai diversi territori è invece la tendenza delle stesse nel lungo periodo, cresciuta ovunque ininterrottamente nei quindici anni considerati. A ciò fa eccezione l'Emilia-Romagna (e la Basilicata), dove le segnalazioni sono cresciute di quasi quattro punti percentuali (v. tabella 5). Per quanto possa sembrare sfavorevole, il fatto che le operazioni segnalate in Emilia-Romagna continuino ad aumentare nel tempo è probabile che rappresenti innanzitutto una conferma di quanto il nostro territorio per la sua ricca economia sia costantemente sottoposto a tentativi di infiltrazione criminale, e, in secondo luogo, una prova dell'attenzione degli operatori del settore riposta sui flussi finanziari movimentati in regione.

Le denunce giunte alle forze di polizia per il reato di riciclaggio in parte confermano il quadro rappresentato fin qui. Con quasi mille e seicento denunce in circa quindici anni, l'Emilia-Romagna risulta infatti tra le prime sette regioni per numero di reati riguardanti il riciclaggio, benché l'incidenza pro-capite di questo reato, ancora una volta, risulti inferiore della media dell'Italia (2,3 contro 2,6 ogni 100 mila abitanti) (v. tabella 5).

TABELLA 5:

REATI DI RICICLAGGIO DENUNCIATI ALLE FORZE DI POLIZIA IN ITALIA. PERIODO 2008-2023. (VALORI ASSOLUTI, VALORI RELATIVI, TASSI MEDI SU 100 MILA ABITANTI, TENDENZA DI LUNGO E BREVE PERIODO)

	Frequenza assoluta	Frequenza relativa (%)	Tassi 100 mila ab.	Tendenza 2008/2023	Tendenza 2022/2023
Piemonte	1.402	5,6	2,0	-30,4	-28,4
Valle d'Aosta	46	0,2	2,3	-40,0	0,0
Liguria	1.461	5,8	5,9	-34,2	8,7
Lombardia	3.253	12,9	2,1	-4,0	0,0
Veneto	1.401	5,6	1,8	148,4	-28,0
Trentino Alto Adige	398	1,6	2,4	160,0	-27,8
Friuli-Venezia Giulia	457	1,8	2,4	-67,9	12,5
Emilia-Romagna	1.586	6,3	2,3	-14,5	-21,3
Piacenza	75	4,8	1,6	-83,3	-66,7
Parma	110	7,0	1,5	75,0	75,0
Reggio nell'Emilia	125	8,0	1,5	-16,7	-28,6
Modena	535	34,1	4,8	25,0	-66,7
Bologna	290	18,5	1,8	-36,0	-11,1
Ferrara	72	4,6	1,3	75,0	250,0
Ravenna	163	10,4	2,6	175,0	-35,3
Forlì-Cesena	89	5,7	1,4	-75,0	-50,0
Rimini	109	7,0	2,1	-20,0	33,3
Piacenza	75	4,8	1,6	-83,3	-66,7
Toscana	2.661	10,6	4,5	7,0	22,0
Marche	620	2,5	2,5	16,7	-6,7
Umbria	136	0,5	1,0	37,5	83,3
Lazio	2.454	9,7	2,7	-6,6	12,8
Campania	3.478	13,8	3,8	33,7	-9,2
Abruzzo	289	1,1	1,4	-44,4	36,4
Molise	106	0,4	2,2	22,2	-8,3
Puglia	2.136	8,5	3,3	24,1	14,3
Basilicata	172	0,7	1,9	66,7	0,0
Calabria	827	3,3	2,7	-51,4	-30,8
Sicilia	1.812	7,2	2,3	-22,0	-18,3
Sardegna	518	2,1	2,0	53,3	-25,8
Italia	25.213	100,0	2,6	-1,9	-6,0

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

4. La corruzione: il punto di vista dei cittadini

Come si è visto finora, l'incidenza dei reati commessi ai danni della Pubblica amministrazione e denunciati nella nostra regione è più bassa in confronto ad altri contesti territoriali^[11].

Guardando ai principali risultati di questa indagine, è possibile infatti notare che la corruzione nella nostra regione coinvolge in genere una percentuale inferiore di persone rispetto alla media italiana. Solo il 7% dei cittadini emiliano romagnoli rivolgendosi al settore pubblico hanno infatti ricevuto richieste di denaro o altre utilità da parte di un dipendente pubblico per rendere un servizio che gli era dovuto o avanzato offerte di questo tipo per agevolare l'ottenimento.

TABELLA 6:

PERSONE CHE HANNO AVUTO UN'ESPERIENZA DIRETTA O INDIRETTA ALLA CORRUZIONE, AL VOTO DI SCAMBIO E ALLA RACCOMANDAZIONE PER REGIONE. ANNO 2016 (PER 100 PERSONE TRA I 18 E GLI 80 ANNI)

	CORRUZIONE		VOTO DI SCAMBIO		RACCOMANDAZIONE	
	Esperienza diretta	Esperienza indiretta	Esperienza diretta	Esperienza indiretta	Esperienza diretta	Esperienza indiretta
Piemonte	3,7	7,0	1,0	3,0	6,1	19,6
Valle d'Aosta	3,4	7,3	2,9	7,4	5,1	20,0
Lombardia	5,9	8,6	1,4	3,5	7,5	16,8
Bolzano	3,1	5,6	0,5	1,2	6,4	14,7
Trento	2,0	7,5	1,2	1,8	6,0	22,6
Veneto	5,8	7,3	1,8	4,2	10,0	26,7
Friuli-Venezia Giulia	4,4	3,9	0,5	1,1	7,9	22,2
Liguria	8,3	13,6	1,8	3,5	9,5	24,0
Emilia-Romagna	7,2	10,1	1,5	3,5	13,7	29,1
Toscana	5,5	7,0	2,4	4,9	9,6	24,7
Umbria	6,1	14,6	2,5	5,0	11,3	29,6
Marche	4,4	10,2	2,9	6,0	8,6	24,0
Lazio	17,9	21,5	3,7	8,0	13,0	33,7
Abruzzo	11,5	17,5	6,0	13,9	5,7	29,4
Molise	9,1	12,4	3,9	7,6	5,7	27,1
Campania	8,9	14,8	6,7	12,8	5,4	23,5
Puglia	11,0	32,3	7,1	23,7	5,0	41,8
Basilicata	9,4	14,4	9,7	18,5	6,7	36,2
Calabria	7,2	11,5	5,8	11,4	5,7	16,6
Sicilia	7,7	15,4	9,0	16,4	5,9	22,3
Sardegna	8,4	15,0	6,8	12,2	9,1	36,6
ITALIA	7,9	13,1	3,7	8,3	8,3	25,4

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

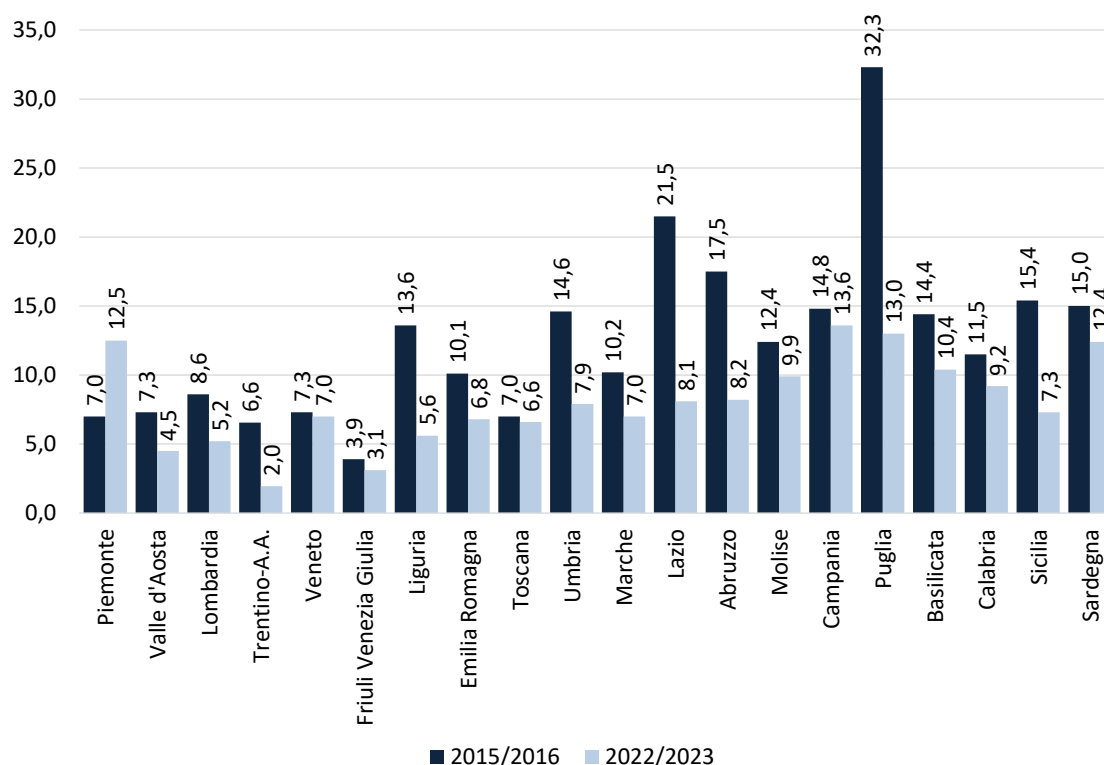
Più evidente appare lo scarto tra la regione e il resto dell'Italia per quanto riguarda la percentuale di persone che, pur non essendo mai state coinvolte direttamente in dinamiche corruttive, hanno amici, colleghi o parenti che avrebbero sperimentato, sia come soggetti attivi che passivi, l'esperienza della corruzione.

Poco diffuso tra i cittadini emiliano romagnoli risulta anche lo scambio del voto con favori, denaro o altre utilità, mentre appare più critico il quadro della regione riguardo alla raccomandazione, benché tale pratica, secondo quanto riferito dagli intervistati, riguarderebbe in larga parte il settore privato (ad esempio per ottenere un lavoro o una promozione) e meno per avere dei benefici dal settore pubblico (per esempio un beneficio assistenziale, la cancellazione di una sanzione, essere favorito in cause giudiziarie, ecc.).

Considerato nel medio periodo, il fenomeno corruttivo, di per sé contenuto in Emilia-Romagna, come si è appena visto, sembrerebbe avere subito una ulteriore diminuzione nel tempo (v. grafico 2).

GRAFICO 2:

PERSONE CHE CONOSCONO QUALCUNO (AMICI, PARENTI, COLLEGHI) A CUI È STATO RICHiesto DENARO, FAVORI, REGALI PER OTTENERE AGEVOLAZIONI O SERVIZI PER REGIONE. ANNI 2015-2016 E 2022-2023 (PER 100 PERSONE TRA I 18 E GLI 80 ANNI)



Fonte: nostra elaborazione su dati Istat, Indagine sulla sicurezza dei cittadini 2015-2016; 2022-2023

Risultati incoraggianti per l'Emilia-Romagna, che confermano i rilievi esposti fin qui, arrivano anche dalle opinioni che i cittadini esprimono su alcuni comportamenti propriamente corruttivi o comunque spia o anticipatori della corruzione.

Su questi aspetti emerge ancora una volta come i cittadini dell'Emilia-Romagna siano più severi nel dare un giudizio. Come infatti si può osservare dalla tabella successiva, per esempio, nella nostra regione solo il 2% dei cittadini ritiene accettabile corrompere un vigile per avere un favore o scambiare il voto con denaro o regali, mentre a livello nazionale la percentuale di cittadini sale al 6 e al 4,5% (v. tabella 7).

TABELLA 7:

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

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

Risultati positivi per l'Emilia-Romagna emergono anche dagli atteggiamenti dei suoi cittadini verso la corruzione e al modo di combatterla. Anche qui, infatti, emerge un atteggiamento dei cittadini innanzitutto contrario alla rassegnazione verso questo tipo di fenomeno.

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

TABELLA 8:

PERSONE MOLTO O ABBASTANZA D'ACCORDO CON ALCUNE AFFERMAZIONI INERENTI IL TEMA DELLA CORRUZIONE PER REGIONE. ANNO 2022-2023 (PER 100 PERSONE TRA I 18 E GLI 80 ANNI)

	La corruzione è naturale e inevitabile	Tutti dovremmo combattere la corruzione denunciando	La corruzione è un danno per la società	Denunciare fatti di corruzione è pericoloso	La corruzione riguarda solo le grandi imprese e i politici	La corruzione fa aumentare i costi che i cittadini devono pagare per i servizi	Denunciare fatti di corruzione è inutile
Piemonte	28,5	94,8	93,9	66	46,3	83,5	28,5
Valle d'Aosta	15,9	87,6	96,6	69,5	41,2	61,7	12,1
Lombardia	17,9	91,3	94	60,5	31,4	81,6	18,7
Trentino A.A.	31,05	90,4	94,45	72,35	20,85	59,65	14,35
Veneto	25	94,5	96,3	63,7	22,5	80,8	16,6
Friuli V. Giulia	55,9	95,6	96,8	72,8	20,7	49,6	12,5
Liguria	25,1	97,7	98,2	71,9	30,1	92,2	21,9
Emilia-Romagna	26,2	95,8	97,2	59,5	30,1	69,1	13,9
Toscana	49	91,7	92,3	73,4	30,4	70,9	25,2
Umbria	38,1	93,4	95,5	75,6	25,9	80,3	27,4
Marche	27,2	93,6	91,6	73,5	42,8	86	25,1
Lazio	34,7	90,6	93,6	62,8	38,9	77,2	28,1
Abruzzo	25,3	86,5	90	66,8	40,5	79,8	26,9
Molise	37,9	89,9	87,1	49,3	21,8	80,6	28,7
Campania	33,9	81,6	82,4	55,5	31	75,2	34,1
Puglia	39,7	94,7	93,5	72,8	29,4	77,9	31,5
Basilicata	30,2	90,9	95,5	60,7	19,7	78,7	13,9
Calabria	14,9	76,9	81	40	36,8	69,8	18,3
Sicilia	27,1	86,3	88,8	58,7	24,5	73,5	19,5
Sardegna	27,0	91,5	97,8	72,6	43,9	87	26,2
Totale	29,4	90,7	92,4	63,4	31,8	77,1	23,1

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

[1] A cura di Eugenio Arcidiacono – Gabinetto della Presidenza della Giunta, Area Politiche per la Sicurezza urbana e integrata, Cultura della Legalità e Polizia locale.

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

[3] Come è noto, l'abuso d'ufficio è un delitto abrogato di recente dall'art. 1, comma 1, lettera b) della L. 9 agosto 2024, n. 114 (c.d. Legge Nordio). Tuttavia, pur non avendo più alcuna rilevanza nel nostro ordinamento, è forse il caso di ricordare che fino alla sua abrogazione ha costituito uno dei reati più frequenti - e neppure tra i meno gravi - tra quelli commessi ai danni della Pubblica amministrazione, di cui ne disponiamo una lunga serie storica e che riteniamo possa essere utile per avere un quadro complessivo della fenomenologia oggetto di questo documento.

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

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

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

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

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

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

[10] L'UIF è istituita presso la Banca d'Italia col d.lgs. n. 231 del 2007, che è la cornice legislativa dell'antiriciclaggio in Italia.

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

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

La Provincia di Ravenna è dotata dal 29 gennaio 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 2025-2027 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. 60 del 20/12/2024 il **Consiglio Provinciale**, in costanza del mandato elettorale, ha approvato i *“PRINCIPI E CRITERI DIRETTIVI PER LA REDAZIONE DELLA SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA DEL PIAO 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 relativa 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 Economica 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 Romagna 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 di aggiornamento vista la pubblicazione dell'Avviso Pubblico di cessione quote (PG n. 34349/2024)
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	11,63%	
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	0,57%	
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	11,38%	
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. 55 del 20/12/2024 ad oggetto BILANCIO DI PREVISIONE TRIENNIO 2025-2027 AI SENSI DELL'ART. 174, COMMA 1, DEL D.LGS. N. 267/2000 – APPROVAZIONE e delibera del Consiglio Provinciale n. 54 del 20/12/2024 DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) 2025-2027 AI SENSI E PER GLI EFFETTI DELL'ART. 170, COMMA 1, E ART. 174 COMMA 1 DEL D.LGS. N. 267/2000 - NOTA DI AGGIORNAMENTO – 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, Legge 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 dai P.N.A..

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

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

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

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

a) Mappatura dei processi

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

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

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

c) Trattamento del rischio

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

d) Indicatori e Monitoraggio

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

2.3.2.2. 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, si è proceduto tramite conferma dei processi come rielaborati nelle precedenti annualità, ritenuti idonei al contesto provinciale e per i quali le misure previste si sono rivelate efficaci a prevenire casi di "mala amministrazione".

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	MODESTADISCREZIONALITÀ SIA IN TERMINI DI DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI SIA IN TERMINI DI SOLUZIONI ORGANIZZATIVE DA ADOTTARE ED ASSENZA DI SITUAZIONI DI EMERGENZA
COERENZA OPERATIVA: COERENZA FRA LE PRASSI OPERATIVE SVILUPPATE DALLE UNITÀ ORGANIZZATIVE CHE SVOLGONO IL PROCESSO E GLI STRUMENTI NORMATIVI DI REGOLAMENTAZIONE CHE DISCIPLINANO LO STESSO	ALTO	IL PROCESSO È REGOLATO DA DIVERSE NORME SIA DI LIVELLO NAZIONALE SIA DI LIVELLO REGIONALE CHE DISCIPLINANO SINGOLI ASPETTI, SUBISCE RIPETUTAMENTE INTERVENTI DI RIFORMA, MODIFICA E/O INTEGRAZIONE DA PARTE SIA DEL LEGISLATORE NAZIONALE SIA DI QUELLO REGIONALE, LE PRONUNCE DEL TAR E DELLA CORTE DEI CONTI IN MATERIA SONO CONTRASTANTI. IL PROCESSO È SVOLTO DA UNA O PIÙ UNITÀ OPERATIVE
	MEDIO	IL PROCESSO È REGOLATO DA DIVERSE NORME DI LIVELLO NAZIONALE CHE DISCIPLINANO SINGOLI ASPETTI, SUBISCE RIPETUTAMENTE INTERVENTI DI RIFORMA, MODIFICA E/O INTEGRAZIONE DA PARTE DEL LEGISLATORE, LE PRONUNCE DEL TAR E DELLA CORTE DEI CONTI IN MATERIA SONO CONTRASTANTI. IL PROCESSO È SVOLTO DA UNA O PIÙ UNITÀ OPERATIVE
	BASSO	LA NORMATIVA CHE REGOLA IL PROCESSO È PUNTUALE, È DI LIVELLO NAZIONALE, NON SUBISCE INTERVENTI DI RIFORMA, MODIFICA E/O INTEGRAZIONE RIPETUTI DA PARTE DEL LEGISLATORE, LE PRONUNCE DEL TAR E DELLA CORTE DEI CONTI IN MATERIA SONO UNIFORMI. IL PROCESSO È SVOLTO DA UN'UNICA UNITÀ OPERATIVE
RILEVANZA DEGLI INTERESSI "ESTERNI" QUANTIFICATI IN TERMINI DI ENTITÀ DEL BENEFICIO ECONOMICO E NON, OTTENIBILE DAI SOGGETTI DESTINATARI DEL PROCESSO	ALTO	IL PROCESSO DÀ LUOGO A CONSISTENTI BENEFICI ECONOMICI O DI ALTRA NATURA PER I DESTINATARI
	MEDIO	IL PROCESSO DÀ LUOGO A MODESTI BENEFICI ECONOMICI O DI ALTRA NATURA PER I DESTINATARI
	BASSO	IL PROCESSO DÀ LUOGO A BENEFICI ECONOMICI O DI ALTRA NATURA PER I DESTINATARI CON IMPATTO SCARSO O IRRILEVANTE
LIVELLO DI OPACITÀ DEL PROCESSO MISURATO ATTRAVERSO SOLLECITI SCRITTI DA PARTE DEL RPCT PER LA PUBBLICAZIONE DEI DATI, LE RICHIESTE DI ACCESSO CIVICO "SEMPLICE" E/O "GENERALIZZATO", GLI EVENTUALI RILIEVI DA PARTE DELL'OIV IN SEDE DI ATTESTAZIONE ANNUALE DEL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA	ALTO	IL PROCESSO È STATO OGGETTO NELL'ULTIMO ANNO DI SOLLECITI DA PARTE DEL RPCT PER LA PUBBLICAZIONE DEI DATI, RICHIESTE DI ACCESSO CIVICO "SEMPLICE" E/O "GENERALIZZATO", E/O RILIEVI DA PARTE DELL'OIV IN SEDE DI ATTESTAZIONE ANNUALE DEL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA
	MEDIO	IL PROCESSO È STATO OGGETTO NEGLI ULTIMI TRE ANNI DI SOLLECITI DA PARTE DEL RPCT PER LA PUBBLICAZIONE DEI DATI, RICHIESTE DI ACCESSO CIVICO "SEMPLICE" E/O "GENERALIZZATO", E/O RILIEVI DA PARTE DELL'OIV IN SEDE DI ATTESTAZIONE ANNUALE DEL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA
	BASSO	IL PROCESSO NON È STATO OGGETTO NEGLI ULTIMI TRE ANNI DI SOLLECITI DA PARTE DEL RPCT PER LA PUBBLICAZIONE DEI DATI, RICHIESTE DI ACCESSO CIVICO "SEMPLICE" E/O "GENERALIZZATO", NEI RILIEVI DA PARTE DELL'OIV IN SEDE DI ATTESTAZIONE ANNUALE DEL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA
LIVELLO DI ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE SIA GENERALI SIA SPECIFICHE PREVISTE DAL PTPCT PER IL PROCESSO/ATTIVITÀ, DESUNTE DAI MONITORAGGI EFFETTUATI DAI RESPONSABILI	ALTO	IL RESPONSABILE HA EFFETTUATO IL MONITORAGGIO CON CONSISTENTE RITARDO, NON FORNENDO ELEMENTI A SUPPORTO DELLO STATO DI ATTUAZIONE DELLE MISURE DICHIARATO E TRASMETTENDO IN RITARDO LE INTEGRAZIONI RICHIESTE
	MEDIO	IL RESPONSABILE HA EFFETTUATO IL MONITORAGGIO PUNTUALMENTE O CON LIEVE RITARDO, NON FORNENDO ELEMENTI A SUPPORTO DELLO STATO DI ATTUAZIONE DELLE MISURE DICHIARATO MA TRASMETTENDO NEI TERMINI LE INTEGRAZIONI RICHIESTE
	BASSO	IL RESPONSABILE HA EFFETTUATO IL MONITORAGGIO PUNTUALMENTE, DIMOSTRANDO IN MANIERA ESAUSTIVA ATTRAVERSO DOCUMENTI E INFORMAZIONI CIRCOSTANZIATE L'ATTUAZIONE DELLE MISURE
PRESENZA DI GRAVI RILIEVI A SEGUITO DEI CONTROLLI INTERNI DI REGOLARITÀ AMMINISTRATIVA (ART. 147-BIS, C. 2, TUEL), TAL DA RICHIEDERE ANNULLAMENTO IN AUTOTUTELA, REVOCA DI PROVVEDIMENTI ADOTTATI, ECC.	ALTO	PRESENZA DI GRAVI RILIEVI TAL DA RICHIEDERE ANNULLAMENTO IN AUTOTUTELA O REVOCA DEI PROVVEDIMENTI INTERESSATI NEGLI ULTIMI TRE ANNI
	MEDIO	PRESENZA DI RILIEVI TAL 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 SI VERIFICA IN 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 INTERMINIDI SANZIONI CHE POTREBBERO ESSERE ADDEBITATE ALL'ENTE MOLTO RILEVANTI
	MEDIO	IL VERIFICARSI DELL'EVENTO O DEGLI EVENTI RISCHIOSI COMPORTA COSTI IN TERMINI DI SANZIONI CHE POTREBBERO ESSERE ADDEBITATE ALL'ENTE SOSTENIBILI
	BASSO	IL VERIFICARSI DELL'EVENTO O DEGLI EVENTI RISCHIOSI COMPORTA COSTI IN TERMINI DI SANZIONI CHE POTREBBERO ESSERE ADDEBITATE ALL'ENTE TRASCURABILI O NULLI
PRESENZA DI "EVENTI SENTINELLA" PERILPROCESSO, 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, INTESE COME QUALSIASI INFORMAZIONE PERVENUTA A MEZZO E-MAIL, TELEFONO, OVVERO RECLAMI O RISULTATI DI INDAGINI DI CUSTOMER SATISFACTION, AVENTE AD OGGETTO EPISODI DI ABUSO, ILLECITO, MANCATO RISPETTO DELLE PROCEDURE, CONDOTTA NON ETICA, CORRUZIONE VERA E PROPRIA, CATTIVA GESTIONE, SCARSA QUALITÀ DEL SERVIZIO	ALTO	SEGNALAZIONI IN ORDINE A CASI DI ABUSO, MANCATO RISPETTO DELLE PROCEDURE, CONDOTTA NON ETICA, PERVENUTI NEL CORSO DEGLI ULTIMI TRE ANNI
	MEDIO	SEGNALAZIONI IN ORDINE A CASI DI CATTIVA GESTIONE E SCARSA QUALITÀ DEL SERVIZIO, PERVENUTI NEL CORSO DEGLI ULTIMI TRE ANNI
	BASSO	NESSUNA SEGNALAZIONE E/O RECLAMO

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

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

Confrontando i dati sopra riportati con le note metodologiche che individuano le diverse fasce di probabilità del rischio, emerge che, rispetto ai 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 casi 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 CORRUPTIVA
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 CORRUPTIVI 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 rivedute, 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 2024, con Comunicato del Presidente approvato dal Consiglio Anac del 29 ottobre 2024, **la Relazione annuale** del Responsabile della prevenzione della corruzione e la trasparenza è, infatti, stata **differita al 31 gennaio 2025**, 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 2024, 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" 2025-2027**, raccogliendo le proposte dei responsabili e 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 2025-2027.

2.3.3 AZIONI E MISURE TRASVERSALI: LA TRASPARENZA AMMINISTRATIVA

3.1. ACCESSO E PARTECIPAZIONE AL PROCEDIMENTO		
MISURA OBBLIGATORIA TRASVERSALE	MISURA DI TRASPARENZA	
PROGRAMMAZIONE	• "<i>Linee Guida della Provincia di Ravenna in materia di Accesso</i>" adottate con Atto del Presidente n. 70/2017	• "<i>Piano di Trasformazione Digitale dei Servizi</i>" approvato con Atto del Presidente della Provincia n. 25/2021
AZIONI	• Aggiornamento della casella mail istituzionale accesso@provincia.ra.it, per consentire l'istanza di accesso civico generalizzato; • Istituzione di unità di protocollo denominata Unità Operativa Accesso, al fine di consentire il monitoraggio trasversale e tempestivo di tutte le istanze; • Predisposta modulistica dedicata, reperibile sul sito istituzionale ad uso esterno per l'utenza e sulla intranet per il personale interno nella gestione del procedimento di accesso;	• Attivazione dei SERVIZI ON-LINE con identità digitale: • nel 2021, per: - Istanze di accesso, - Richiesta di patrocinio, - Richiesta abilitazione all'autotrasporto in conto proprio • nel 2022: - Concessione in uso temporaneo della Sala Nullo Baldini - Esame abilitazione scuola guida • nel 2023: - Istanza per autorizzazione all'esercizio attività di revisione per i mezzi leggeri (< = 3,5 t)

	• 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 2025 saranno oggetto di valutazione, d'intesa con i Servizi: - Nulla osta gare sportive competitive/non competitive su strada - Nulla osta/Parere per ordinanze sospensione circolazione per feste, fiere, mostre e altro - Piano di controllo nutria/specie infestanti -- Istanze relative all'occupazione di suolo pubblico (passi carrai, attraversamenti, accessi e diramazioni, pubblicità) • 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 • Adeguamento della SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI all'All. 1) della Delibera ANAC 264 del 20.6.2023, come modificato con delibera 601 del 19.12.2023.	• 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 n. 213 del 23 aprile 2024 "Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2024 e attività di vigilanza dell'Autorità", come integrata e sostituita dall'Atto del Presidente ANAC del 1° giugno 2024, ratificato con la Delibera del Consiglio dell'Autorità n. 270 del 5 giugno 2024 - Sulla base degli esiti dei controlli effettuati per l'anno 2024, il Nucleo di Valutazione ha compilato e sottoscritto il DOCUMENTO DI ATTESTAZIONE predisposto dall'ANAC, pubblicato in data 10/07/2024 unitamente alla griglia allegata e al documento di sintesi, sul portale della Provincia di Ravenna nella apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente.	• 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 2025-2027.

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	- Con Atto del Presidente n. 164 del 31/12/2024, il Codice di Comportamento della Provincia di Ravenna è stato revisionato e allineato normativamente al DPR n. 81/2023 recante: «<i>Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165</i>» - 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	Nel corso dell'annualità 2025 sarà erogato a tutto il personale specifico modulo dedicato al nuovo Codice di comportamento nazionale attraverso la piattaforma SELF	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 configge con l'attuale assetto dell'Ente che non dispone di un organico professionalmente intercambiabile. • Si tenga, inoltre, conto che l'Osservatorio sulla finanza locale, ex articolo 154, comma 2, del D. Lgs. 267/2000 (TUEL), con l'atto di orientamento 26 ottobre 2018 si incentra sul tema dei provvedimenti di rotazione e revoca del responsabile del servizio finanziario di cui all'art. 153, comma 4, TUEL e sottolinea, a salvaguardia della funzione medesima, come la delicatezza dei compiti dei responsabili dei servizi finanziari a garanzia della corretta programmazione finanziaria e del conseguimento dei risultati della finanza pubblica, appellandosi al criterio dell'infungibilità della funzione. • Quanto sopra porta a ritenere al momento impossibile oltreché inopportuno attuare rotazioni del personale dirigente nel breve periodo, nell'ulteriore considerazione che il numero del personale con qualifica dirigenziale è pari a 4, di cui 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 del personale con funzioni di responsabilità operante nelle aree a rischio corruzione	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
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	modulistica conforme	Provvedimenti cautelari ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. n. 165/2001 e al Regolamento disciplinare dell'Ente

	Delibera di Consiglio provinciale n. 52/2022		
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 corredata 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 <i>pantouflage</i> 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 si sono ideati e creati gruppi broadcast "Consiglio" e "Assemblea dei Sindaci" tramite il canale telematico whatsapp per inoltrare avvisi (cd. <i>al/ert</i>), informazioni e comunicazioni istituzionali - Nel 2024 è stato realizzato form on-line che consente agli amministratori di rendere la dichiarazione di incompatibilità in modalità digitale	- 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 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. whistleblowing)", approvate con deliberazione ANAC n. 469/2021, l'Amministrazione ha provveduto ad automatizzare il processo di gestione delle segnalazioni di illeciti o irregolarità dotandosi di un apposito applicativo informatico in grado di garantire la tutela della riservatezza e dell'anonimato del segnalante, individuando, a tale scopo, il progetto "WhistleblowingPA" promosso da "Transparency International Italia" e il "Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali" che offre alle pubbliche amministrazioni una piattaforma informatica gratuita, formalizzando l'adesione al progetto con Atto del Presidente n. 168/2021 e nominando <i>Whistleblowing Solutions I.S. S.r.l.</i> a responsabile esterno del trattamento dei dati personali trattati. • A completamento e perfezionamento del progetto nonché per il raggiungimento dell'obiettivo di miglioramento nell'anno 2022, è stato attivato il collegamento alla piattaforma dalla pagina dedicata <i>Prevenzione della Corruzione</i> sul sito internet istituzionale dell'Amministrazione Trasparente e testato il sistema con riscontro positivo. • È attivo il monitoraggio delle segnalazioni pervenute.		
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, nei suoi allegati: - Consuntivo annualità 2024 - Ricognizione dei fabbisogni formativi 2025, a decorrere dall'annualità 2024 è una sottosezione del PIAO cui si rimanda integralmente	• Corso della Scuola IFEL FORMAZIONE BASIC KNOWLEDGE – LA STRATEGIA DI PREVENZIONE E DELLA CORRUZIONE E LA TRASPARENZA A AMMINISTRATIVI – OPEN BAGGE E TEST DI AUTOVALUTAZIONE a tutto il personale dal 01/11/2023 al 31/01/2024 erogato 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 • Rinnovata convenzione quinquennale con SELF (sistema e-learning federato della RER) con Atto del Presidente	• Evento formativo AS MEL whistleblowing: le novità per gli enti locali • Evento formativo IFEL - come strutturare il processo di revisione/integrazione del codice di amministrazione - come integrare gli articoli del codice di comportamento nazionale - come trasporre nel codice di amministrazione le modifiche apportate dal dpr n. 81/2023 - come riconosco un whistleblower e come gestisco una segnalazione? • Evento formativo ALBO SEGRETARI codici di comportamento della PA e responsabilità disciplinare • Evento formativo AS MEL Formazione obbligatoria 2024: anticorruzione e trasparenza • Evento formativo SNA prevenzione del riciclaggio e della corruzione • Evento formativo SNA trasparenza e tutela del territorio: il ruolo della società civile nel contrasto ad abusivismo edilizio e corruzione • Evento formativo AS MEL gli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza e attestazioni OIV

			n. 119/2024 per la fruizione di percorsi formativi e professionali in e-learning, basati sulla piattaforma open source Moodle • Nel 2024, l'Ente, già accreditatosi nel 2023, ha avviato le attività formative erogate sulla piattaforma Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica	• Evento formativo ASMEL Formazione obbligatoria 2024: codice di comportamento dei dipendenti pubblici • Evento formativo IFEL il ruolo degli enti locali nel contrasto al fenomeno del riciclaggio • Evento formativo IFEL il riciclaggio come fenomeno: dinamiche, casistiche e indicatori di anomalia • Evento formativo IFEL integrare i presidi anticorruzione e antiriciclaggio all'interno dell'amministrazione • Evento formativo IFEL il fenomeno del riciclaggio e gli affidamenti pubblici: procedimenti ad alto rischio - riciclaggio e anticorruzione: due fenomeni che si intersecano, un sistema di monitoraggio • Evento formativo IFEL le indicazioni ANAC in materia di trasparenza dei contratti pubblici - trasparenza e accesso ai dati personali: gestire le richieste dei cittadini • Evento formativo ASMEL Giornata Anac dei Responsabili Anticorruzione - 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. 122/2024 sono stati revisionati e aggiornati i dati e le informazioni relativi alle <i>"Tipologie di procedimenti amministrativi di competenza della Provincia di Ravenna"</i>	• 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	• L'Unità di Controllo è nominata in modifica	• Approvate nel loro	• L'attività di controllo su 85 atti,	• L'attività è in corso di elaborazione

	Consiglio Provinciale n. 3 del 22 gennaio 2013	con provvedimento n. 1259/2024 dal Segretario Generale, già responsabile del controllo giusto Provvedimento del Presidente della Provincia n. 84/2016	aggiornamento con determinazione del Segretario Generale n. 622/2019	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	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. 1259/2024	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. 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 le annualità 2022 e 2023, anche per il 2024 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 2025 si continueranno a sottoporre 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	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,	Citazione e richiamo del Protocollo, secondo competenza e pertinenza, nel Bando oggetto di gara

	aventi sede nel territorio regionale, quale sede di confronto volontaria cui possono partecipare i RPCT, al fine di condividere esperienze messe in campo con i piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza, organizzare attività comuni di formazione, confrontare e condividere valutazioni e proposte tra istituzioni, associazioni e cittadini, con Atto del Presidente n. 80 del 22/06/2018, ha aderito alla RIT nella considerazione della sua forma istituzionale innovativa ed unica nel panorama nazionale, in quanto offre l'opportunità di valorizzare la funzione del RPCT, soggetto centrale nell'ambito della normativa anticorruzione, dotandolo di un supporto conoscitivo ed operativo ed aiutando a superare alcune criticità messe in evidenza da ANAC (Determinazione n. 12/2015), quali l'"isolamento" del RPCT, l'atteggiamento di mero adempimento nella predisposizione del Piano, le difficoltà organizzative legate anche alla scarsità di risorse finanziarie. L'adesione e contributo bidirezionale alla RETE, attualmente operante anche attraverso specifici Tavoli di Coordinamento a tema, è tuttora attiva ed in corso.	approvato con Deliberazione n. 19/2012 del Consiglio Provinciale. • PROTOCOLLO D'INTESA PER LA QUALITÀ E LA TRASPARENZA DEGLI APPALTI PUBBLICI, Sottoscritto fra enti/organismi e rappresentanti delle imprese del territorio in data 15/06/2020 e repertoriato al numero 5093 P.G. 15564 del 22/06/2020 • PROTOCOLLO D'INTESA TRA ANCI, UPI E RCGIL-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 • PROTOCOLLO D'INTESA PER LA PREVENZIONE ED IL CONTRASTO DEL FENOMENO DELL'USURA NELLA PROVINCIA DI RAVENNA approvato con Atto del Presidente n. 981 del 16/07/2024 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	• Provvedimento del Segretario generale- RPCT, n. 810 del 05/07/2024 di 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, su invito della UIF 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; - 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	• 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
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 2024, 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 2025-2027**:

- 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 2025-2027 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.

ALLEGATI relativi alla SOTTOSEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA:

- PROCESSI A RISCHIO CORRUZIONE DELLA PROVINCIA DI RAVENNA
- OBBLIGHI DI TRASPARENZA DELLA PROVINCIA DI RAVENNA

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.

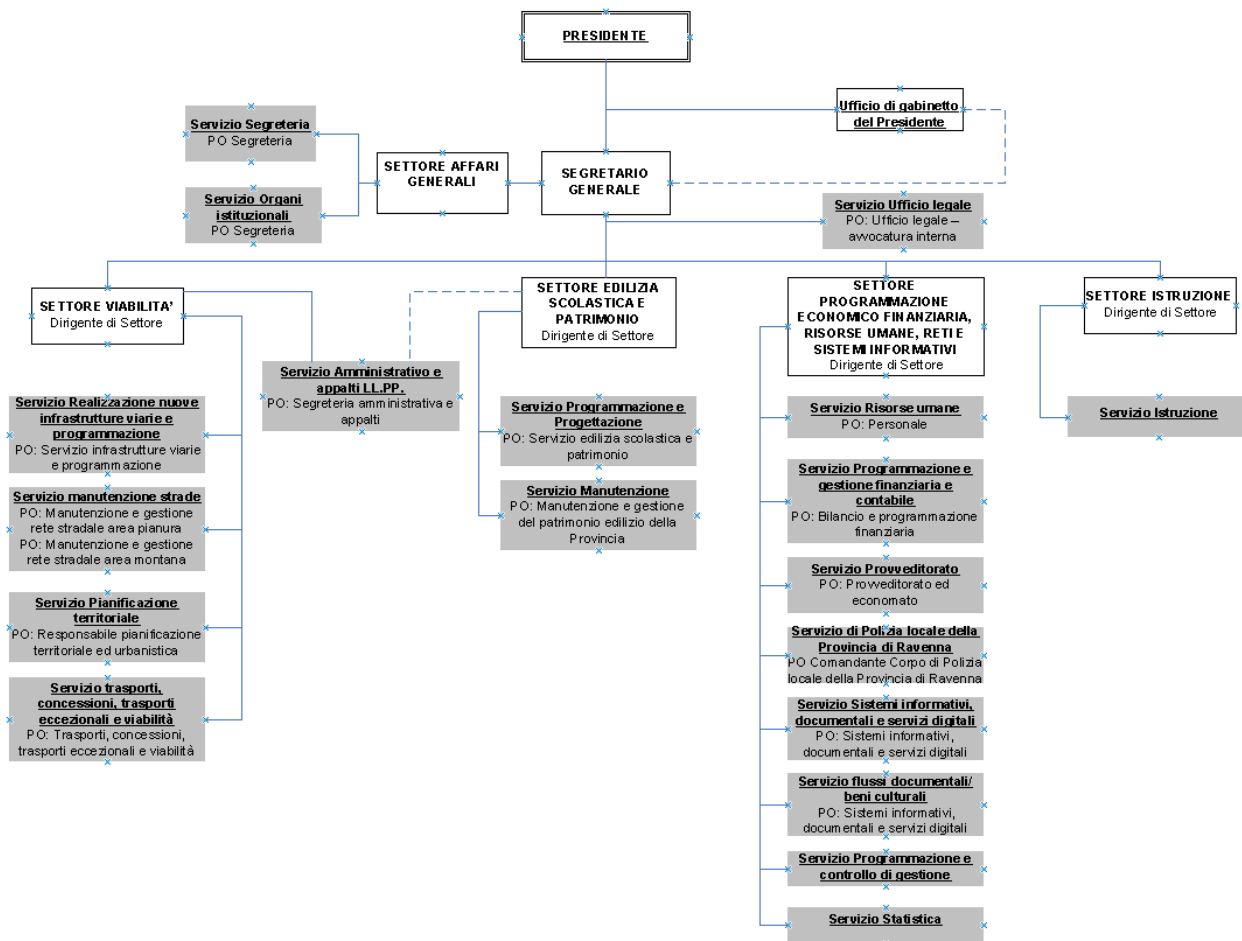
Secondo quanto disposto dal sopra citato Regolamento, la struttura organizzativa della Provincia si articola in Settori e Servizi.

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 incarico di Elevata Qualificazione, oppure a un dipendente inquadrato nell'Area dei Funzionari. Nell'atto di macro organizzazione della Provincia, Servizi autonomi possono essere posti al di fuori dei Settori e collocati in staff al Segretario Generale.

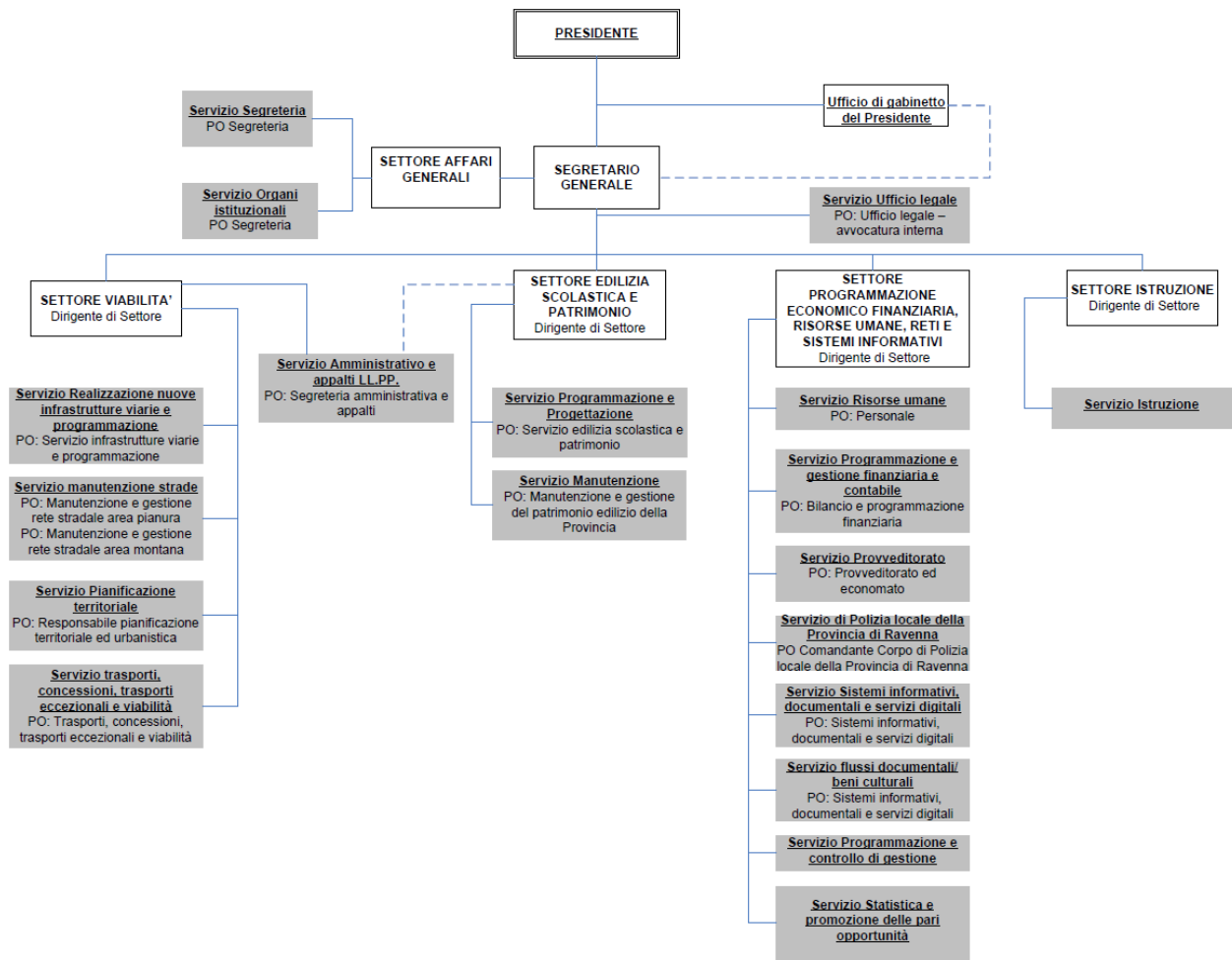
L'attuale struttura organizzativa dell'Ente è quella definita con Atto del Presidente n.15 del 30/01/2024, successivamente modificato con Atti del Presidente nn.65 del 06/06/2024 e 117 del 7/11/2024.

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



La Legge 7 aprile 2014, n.56 "Disposizioni sulle Città Metropolitane, sulle Province, sulle Unioni e Fusioni di Comuni", nel ridefinire il perimetro delle competenze delle Province, ha indicato le Pari Opportunità tra le funzioni fondamentali esercitate dalle Province stesse, nell'ottica di rimuovere gli ostacoli che ne impediscono di fatto la realizzazione. La Provincia integra dunque tutte le sue politiche con obiettivi di genere, al fine di realizzare i servizi necessari al riequilibrio delle disparità, e attua e sostiene azioni di promozione volte a diffondere una cultura del rispetto dei generi. Tale funzione, che si concretizza nella elaborazione di specifici progetti, viene già

svolta dal Servizio Statistica e formalmente assegnata con il presente Atto. In funzione di tale conferimento, Il suddetto servizio viene rinominato in “**Servizio Statistica e promozione delle pari opportunità**”
A seguito di tale modifica, il nuovo organigramma dell’Ente diviene il seguente:



Di seguito si evidenzia la complessiva consistenza di personale al 31 dicembre 2024, comprensiva dei dipendenti attualmente in aspettativa e di quelli in comando da altri enti:

PERSONALE AL 31/12/2024	
AREA DI APPARTENENZA	N. UNITA' DI PERSONALE
OPERATORI ESPERTI	47
ISTRUTTORI	56
FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE	75
DIRIGENTI	2
SEGRETARIO	1
ART.90	1
DIRIGENTI ART.110	1
TOTALE	183

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	74
SETTORE VIABILITA'	65
SETTORE EDILIZIA SCOLASTICA E PATRIMONIO	22
SETTORE AA.GG.	15
UFFICIO LEGALE	2
GABINETTO DEL PRESIDENTE	2
SETTORE ISTRUZIONE	3
TOTALE	183

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 successivamente 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.”.

3.3.2. 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 2025, “[...] 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 proceduralizzare 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, a partire dall'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 6 avvisi interni per l'ammissione al lavoro agile, rispettivamente nel 1° semestre 2022, 2° semestre 2022, 1° semestre 2023, 2° semestre 2023, intera annualità 2024 ed intera annualità 2025.

Nel triennio 2025-2027 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 nell'anno 2024:

ANNO 2024					
	AFFARI GENERALI	PROGRAMMAZIONE ECONOMICA FIN., RISORSE UMANE, RETI E SIST. INF.	VIABILITA'	EDILIZIA SCOLASTICA E PATRIMONIO	ISTRUZIONE
DONNE	2	6	5	1	1
UOMINI		2		1	
TOTALE	2	8	5	2	1

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 affido 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. A tal fine, al dipendente non è richiesto di rendere la propria prestazione lavorativa dalle ore 20:00 alle ore 7:00, né il sabato o la domenica.

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*" approvato, da ultimo, con Atto del Presidente n. n. 139 del 27/11/2024.

È 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 2025-2027.

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 2025/2027, elaborato in relazione al quadro delle risorse economiche e finanziarie per il triennio, è stato approvato con Delibera del Consiglio Provinciale n.55 del 20/12/2024 avente ad oggetto "BILANCIO DI PREVISIONE TRIENNIO 2025-2027 AI SENSI DELL'ART. 174, COMMA 1, DEL D.LGS. N. 267/2000 – APPROVAZIONE"
- con Delibera del Consiglio Provinciale n. 54 del 20/12/2024 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (dup) 2025-2027 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 29/04/2025;
- il Rendiconto anno 2024 è stato approvato con Delibera del Consiglio Provinciale n.11 del 28/04/2025 "RENDICONTO DELLA GESTIONE ESERCIZIO 2024 – APPROVAZIONE" e che la trasmissione dei relativi dati alla Banca Dati Pubbliche Amministrazioni (Bdap) della Ragioneria Generale dello Stato si è perfezionata in data 29/04/2025;
- il Bilancio Consolidato dell'esercizio 2023 è stato approvato con Delibera del Consiglio Provinciale n.34 del 25/09/2024 avente ad oggetto "BILANCIO CONSOLIDATO DELLA PROVINCIA DI RAVENNA RELATIVO ALL'ESERCIZIO FINANZIARIO 2023 - 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 2024, risultano pienamente conseguiti, come risulta dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto della gestione di cui alla Delibera del Consiglio Provinciale n.11 del 28/04/2025 "RENDICONTO DELLA GESTIONE ESERCIZIO 2024 – 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.52 del 15/01/2025 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 2025";
- l'Ente ha provveduto alla approvazione del "Piano Triennale di azioni positive per il triennio 2024/2026" contestualmente alla approvazione dell'Atto del Presidente n.65 del 06/06/2024;
- 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 31/12/2024 è quella esposta nella tabella che segue:

PROSPETTO QUOTE D'OBLIGO EX L.68/1999	
N. Lavoratori – base computo art.1 e art.18	142
Quota riserva disabili art. 1	10
Quota riserva categorie protette art. 18	1
N. Lavoratori disabili in servizio art.1	11

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.11 del 28/04/2025, ammonta a € **8.155.553,91** (Tabella Spesa corrente impegnata (Tit.I) suddivisa per macroaggregati di spesa – voce Redditi da lavoro dipendente);

-le entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati e la relativa media sono quelle indicate nella tabella che segue:

ENTRATE	ANNO 2022 (€)	ANNO 2023 (€)	ANNO 2024 (€)	MEDIA (€)
TITOLO I	28.542.920,92	31.327.720,99	33.843.366,65	
TITOLO II	22.412.771,20	22.004.402,34	22.999.225,24	
TITOLO III	7.647.955,34	7.987.119,79	9.522.226,28	
	58.603.647,46	61.319.243,12	66.364.818,17	62.095.902,92

-il Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione 2024 (**valore assestato come da parere della Corte Conti Campania nella deliberazione 111 del 27.7.2020**) ammonta a € **721.100,00**

-la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti, al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, ammonta a **€ 61.374.802,92**

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 **13,29%**, 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 2025, ammonta a **€ 11.722.587,36**, valore determinato come segue:

€ 61.374.802,92 (media entrate correnti 2022/2024 al netto del F.C.D.E.) * **19,1%** (percentuale soglia) = **€ 11.722.587,36**

La spesa di personale relativa all'esercizio 2024 (ultimo rendiconto approvato) risulta pari a **€ 8.155.553,91**. Rilevato dunque che, essendo il valore soglia determinato in base all'art.5 del D.M. 11 gennaio 2022, per l'esercizio 2025, pari a **€ 11.722.587,36**, la somma destinabile a nuove assunzioni nell'esercizio 2025 nel rispetto del valore soglia ammonta a **€ 3.567.033,45**.

Tuttavia, poiché la di spesa per personale assestata iscritta al bilancio 2025/2027 – esercizio 2025 ammonta a **€ 8.403.000,00**, ne deriva che la capacità di spesa per lo stesso esercizio è pari a **€ 247.446,09** valore determinato come segue:

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2025'	
PREVISIONE SPESA PERSONALE BILANCIO 2025	€ 8.403.000,00
-SPESA PERSONALE ANNO 2024	€ 8.155.553,91
TOTALE	€ 247.446,09

Tale valore deve essere incrementato di un importo pari alle cessazioni di personale che presumibilmente interverranno nell'esercizio 2025, pari a **€ 192.685,25**, così come indicato nella tabella che segue:

CESSAZIONI ANNO 2025		
N.2 OPERATORI ESPERTI SERV. AMMINISTRATIVO CONTABILI	VIABILITA'	60.332,26
N.1 OPERATORE ESPERTO SERVIZI TECNICI	VIABILITA'	30.166,13
N.1 ISTRUTTORE SERVIZI AMM.VI	VIABILITA'	32.212,54
N.1 FUNZIONARIO SERV. INFORMATICI	PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA, RISORSE UMANE, RETI E SISTEMI INFORMATIVI /INFORMATICA	34.987,16
N.1 FUNZIONARIO SERVIZI TECNICI	EDILIZIA E PATRIMONIO	34.987,16
TOTALE		192.685,25

L'effettiva capacità di spesa destinabile a nuove assunzioni per l'esercizio 2025 ammonta dunque a complessivi **€ 440.131,34**.

3.3.3 ASSUNZIONI 2025-2027

Come già disposto con Atto del Presidente n.57 del 22/05/2025 "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027 - PRIMA VARIAZIONE", l'Ente intende procedere, nel corso del 2025, ad assunzioni di personale per un importo pari a **€ 427.768,68**, così come indicato nella tabella che segue:

ASSUNZIONI 2025				
PROFILO	AREA	SETTORE	MODALITA' ASSUNZIONALE	VALORE
N.1 FUNZIONARIO SERVIZI TECNICI	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIZICAZIONE	EDILIZIA SCOLASTICA E PATRIMONIO	CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE	34.987,16
N.1 ISTRUTTORE SERVIZI TECNICI	ISTRUTTORI	EDILIZIA SCOLASTICA E PATRIMONIO	CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE	32.212,54
N. 1 OPERATORE ESPERTO SERVIZI TECNICO MANUTENTIVI	OPERATORI ESPERTI	EDILIZIA SCOLASTICA E PATRIMONIO	CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE	30.166,13
N.1 ISTRUTTORE SERVIZI AMMINISTRATIVO CONTABILI	ISTRUTTORI	PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA, RISORSE	CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE	32.212,54

		UMANE, RETI E SISTEMI INFORMATIV		
N.1 ISTRUTTORE SERVIZI AMMINISTRATIVO CONTABILI	ISTRUTTORI	VIABILITA'	CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE	32.212,54
N.2 AGENTI	ISTRUTTORI	PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA, RISORSE UMANE, RETI E SISTEMI INFORMATIV	CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE	64.425,08
N.1 FUNZIONARIO SERVIZI AMMINISTRATIVO CONTABILI	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIZICAZIONE	AA.GG.	CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE	34.987,16
N.1 OPERATORE ESPERTO NUCLEO MESSI PROVINCIALI	OPERATORI ESPERTI	AA.GG.	CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE	30.166,13
N.1 FUNZIONARIO SERVIZI AMMINISTRATIVO CONTABILI	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIZICAZIONE	VIABILITA'	CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE	34.987,16
N.1 ISTRUTTORE SERVIZI AMMINISTRATIVO CONTABILI	ISTRUTTORI	PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA, RISORSE UMANE, RETI E SISTEMI INFORMATIV	CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE	32.212,54
N.1 AGENTE	ISTRUTTORI	PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA, RISORSE UMANE, RETI E SISTEMI INFORMATIV	CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE	32.212,54
N.1 FUNZIONARIO SERVIZI AMMINISTRATIVO CONTABILI	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIZICAZIONE	GABINETTO DEL PRESIDENTE	NOMINA DIRETTA DEL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA EX ART. 90 D.LGS. 267/2000	34.987,16
				427.768,68

Dato atto che, oltre al valore delle assunzioni indicate nella precedente tabella, l'Ente ha data corso, nell'esercizio 2025, a progressioni tra le arre in deroga per un valore complessivo di € **5.935,14**, secondo quanto indicato nella tabella che segue

PROGRESSIONI TRA LE AREE IN DEROGA ANNO 2025		
N.1 PASSAGGIO DA ISTRUTTORE A FUNZIONARIO	EDILIZIA SCOLASTICA E PATRIMONIO	1.978,38
N.1 PASSAGGIO DA ISTRUTTORE A FUNZIONARIO	PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA, RISORSE UMANE, RETI E SISTEMI INFORMATIVI	1.978,38
N.1 PASSAGGIO DA ISTRUTTORE A FUNZIONARIO	AA.GG.	1.978,38
TOTALE		5.935,14

Il valore complessivo delle nuove assunzioni relativamente all'anno 2025, dato dalla somma degli importi di cui alle tabelle precedenti, ammonta dunque a € **433.703,82**, rientrante nel limite derivante dallo stanziamento assestato di bilancio, pari a € **440.131,34**.

Visto l'articolo 1, comma 165, della legge di bilancio per il 2025, che ha introdotto la possibilità, per tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di trattenere in servizio, non oltre il compimento del settantesimo anno di età e nel limite massimo del 10 per cento delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, il personale, dirigenziale e non dirigenziale, di cui, ad esclusiva valutazione dell'amministrazione, si renda necessario continuare ad avvalersi anche per far fronte ad attività di tutoraggio e di affiancamento ai nuovi assunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili.

Rilevato che l'Ente, sulla base delle indicazioni fornite dal Ministero per la pubblica amministrazione con nota ad oggetto "Indicazioni applicative del ricorso al trattenimento in servizio di cui all'articolo 1, comma 165, della legge 30 dicembre 2024, n. 207" intende avvalersi di tale possibilità nei confronti di 1 unità di personale appartenente all'area degli istruttori che maturerà il diritto al collocamento a riposo per raggiunti limiti di età con decorrenza 01/12/2025, fino alla data del 31/12/2025, così come indicato nella nota PG. 11861 del 16/04/2025; Dato atto che la spesa conseguente a tale proroga ammontante a 2.684,38 rientra nel limite del 10% della facoltà assunzionale ed è ricompresa negli stanziamenti di bilancio 2025;

Rilevato che, nel corso del 2025, si provvederà alla assunzione di **due unità di Funzionari servizi tecnici e di tre Operatori esperti servizi tecnico-manutentivi**, previsti dal piano assunzionale 2024 e le cui procedure concorsuali inizieranno nel corso del 2025;

Dato atto che la spesa per tali assunzioni rientra nello stanziamento del bilancio 2025;

In merito alla spesa per personale con contratto a tempo determinato o con contratto di lavoro flessibile, si rende necessario procedere alla assunzione con contratto a tempo determinato ex art.110, comma 1 del D.LGS. 18 AGOSTO 2000 N.267, a seguito della scadenza in data 30/09/2025 dell'incarico attualmente ricoperto dal Dirigente del Settore Viabilità, di una nuova unità di personale, la cui spesa era tuttavia già prevista, così come indicato negli Atti del Presidente nn. 8 del 29/01/2025 "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027 – APPROVAZIONE" e 57 del 22/05/2025 "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027 - PRIMA VARIAZIONE" per l'intero triennio 2025/2027, e che dunque non comporta alcun ulteriore aumento della spesa complessiva di personale;

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 2025 la spesa di personale con contratto a tempo determinato, così come già indicato nell'Atto del Presidente n.57, è prevista in € **198.892,03**, importo determinato come segue:

€ **65.000,00** 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

€ **34.987,16** per una figura di FUNZIONARIO STATISTICO - Area dei Funzionari e Elevata Qualificazione

€ **36.987,16** 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.

La spesa totale per personale relativa all'esercizio 2025 ammonta dunque a € **8.396.572,48**, valore determinato secondo quanto esposto nella tabella che segue:

SPESA TOTALE PER PERSONALE ANNO 2025	
SPESA PERSONALE ANNO 2024	8.155.553,91
-CESSAZIONI 2025	-192.685,25
+VALORE ASSUNZIONI 2025	+427.768,68
+VALORE PROGRESSIONI IN DEROGA 2025	+5.935,14
TOTALE	8.396.572,48

Il valore complessivo della spesa di personale prevista per l'anno 2025 risulta rispettare tanto il limite imposto dall'art.4 del D.M. 11 Gennaio 2022, quanto la previsione assestata per spesa di personale nel bilancio di previsione 2025/2027 – esercizio 2025, così come indicato nella tabella che segue:

TOTALE SPESA PERSONALE PREVISTA PER IL 2025	VALORE SOGLIA DALL'ART.4 DEL D.M. 11 GENNAIO 2022	PREVISIONE ASSESTATA PER SPESA DI PERSONALE NEL BILANCIO DI PREVISIONE 2025/2027 – ESERCIZIO 2025
8.396.572,48	11.722.587,36	8.403.000,00

In merito all'esercizio 2026, data una soglia assunzionale pari a € **11.722.587,36** e una spesa complessiva per personale dell'anno 2025 pari a € **8.396.572,48**, la somma da destinare a nuove assunzioni nel rispetto del valore soglia ammonta a € **3.326.014,88**.

Tuttavia:

-data la previsione di spesa per personale iscritta al bilancio 2026 pari a € **8.364.350,00**

dato il valore delle cessazioni che presumibilmente interverranno nel corso dell'esercizio, pari a € **163.837,32**, così come indicato nella tabella che segue:

CESSAZIONI 2026		
N.1 FUNZIONARIO SERVIZI AMMINISTRATIVO CONTABILI	PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA, RISORSE UMANE, RETI E SISTEMI INFORMATIVI	34.987,16
N.3 ISTRUTTORE SERVIZI AMMINISTRATIVO CONTABILI AMM.VI	AA.GG.	96.637,62

N.1 AGENTE	PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA, RISORSE UMANE, RETI E SISTEMI INFORMATIVI	32.212,54
TOTALE		163.837,32

L'effettiva capacità assunzionale per l'anno 2026 ammonta a **€ 131.614,84**, così come indicato nella tabella che segue:

EFFETTIVA CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2026	
CAPACITA' ASSUNZIONALE IN BASE ALLA PREVISIONE DI SPESA INSERITA NEL BILANCIO 2025/2027 – ESERCIZIO 2026	8.364.350,00
+ VALORE CESSAZIONI ANNO 2026	+163.837,32
-SPESA DI PERSONALE ANNO 2025	-8.396.572,48
TOTALE	131.614,84

Sulla base di tale valore, l'Ente intende procedere nel corso del 2026 ad assunzioni di personale per un importo pari a **€ 34.987,16**, secondo quanto indicato nella tabella che segue:

ASSUNZIONI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2026				
PROFILO	AREA DI APPARTENENZA	SETTORE	MODALITA' ASSUNZIONALE	VALORE
N.1 FUNZIONARIO SERVIZI AMMINISTRATIVO CONTABILI	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA, RISORSE UMANE, RETI E SISTEMI INFORMATIVI	CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE/MOBILITA' DA ALTRI ENTI	34.987,16
TOTALE				34.987,16

Sulla base di tale importo, il valore complessivo della spesa di personale per l'anno 2026 ammonta a **€ 8.267.722,32**, valore calcolato come segue:

SPESA TOTALE PERSONALE ANNO 2026	
SPESA PERSONALE ANNO 2025	8.396.572,48
-CESSAZIONI ANNO 2026	-163.837,32
+ASSUNZIONI 2026	+34.987,16
TOTALE	8.267.722,32

Il valore complessivo della spesa di personale prevista per l'anno 2026 risulta rispettare tanto il limite imposto dall'art.4 del D.M. 11 Gennaio 2022, quanto la previsione assestata per spesa di personale nel bilancio di previsione 2025/2027 – esercizio 2026, così come indicato nella tabella che segue:

TOTALE SPESA PERSONALE PREVISTA PER IL 2026	VALORE SOGLIA DALL'ART.4 DEL D.M. 11 GENNAIO 2022	PREVISIONE ASSESTATA PER SPESA DI PERSONALE NEL BILANCIO DI PREVISIONE 2025/2027 – ESERCIZIO 2026
8.267.722,32	11.722.587,36	8.364.350,00

In merito all'esercizio 2027, data una soglia assunzionale pari a **€ 11.722.587,36** e una spesa complessiva per personale dell'anno 2026 pari a **€ 8.267.722,32**, la somma da destinare a nuove assunzioni nel rispetto del valore soglia ammonta a **€ 3.454.865,04**.

Tuttavia:

data la previsione di spesa per personale iscritta al bilancio 2027 pari a **€ 8.050.000,00**

dato il valore delle cessazioni che presumibilmente interverranno nel corso dell'esercizio, pari a **€ 253.017,51**, così come indicato nella tabella che segue:

CESSAZIONI ANNO 2027		
N.1 FUNZIONARIO SERVIZI AMMINISTRATIVO CONTABILI	VIABILITA'	34.987,16
N.1 FUNZIONARIO SERVIZI TECNICI	VIABILITA'	34.987,16
N.2 OPERATORI ESPERTI SERVIZI TECNICO MANUTENTIVI	EDILIZIA SCOLASTICA E PATRIMONIO	60.332,26
N.2 OPERATORI ESPERTI SERVIZI TECNICO MANUTENTIVI	VIABILITA'	60.332,26
N.1 OPERATORE ESPERTO NUCLEO MESSI	AA.GG.	30.166,13

N.1 ISTRUTTORE SERVIZI AMMINISTRATIVO CONTABILI	PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA, RISORSE UMANE, RETI E SISTEMI INFORMATIVI	32.212,54
TOTALE		253.017,51

L'effettiva capacità assunzionale per l'anno 2027 ammonta a € **35.295,19**, così come indicato nella tabella che segue:

EFFETTIVA CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2027	
CAPACITA' ASSUNZIONALE IN BASE ALLA PREVISIONE DI SPESA INSERITA NEL BILANCIO 2025/2027 – ESERCIZIO 2027	8.050.000,00
+ VALORE CESSAZIONI ANNO 2027	+253.017,51
-SPESA DI PERSONALE ANNO 2026	-8.267.722,32
TOTALE	35.295,19

Sulla base di tale valore, l'Ente intende procedere nel corso del 2027 ad assunzioni di personale per un importo pari a € **32.212,54**, secondo quanto indicato nella tabella che segue:

ASSUNZIONI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2027				
PROFILO	AREA DI APPARTENENZA	SETTORE	MODALITA' ASSUNZIONALE	VALORE
N.1 ISTRUTTORE SERVIZI AMMINISTRATIVO/CONTABILI	ISTRUTTORI	VIABILITA'	CONCORSO/SCORRIMENTO GRADUATORIE/ MOBILITA' DA ALTRI ENTI	32.212,54
TOTALE				32.212,54

Sulla base di tale importo, il valore complessivo della spesa di personale per l'anno 2027 ammonta a € **8.046.917,37**, valore calcolato come segue:

SPESA TOTALE PERSONALE ANNO 2027	
SPESA PERSONALE ANNO 2026	8.267.722,32
-CESSAZIONI ANNO 2027	-253.017,51
+ASSUNZIONI 2026	+32.212,54
TOTALE	8.046.917,35

Il valore complessivo della spesa di personale prevista per l'anno 2027 risulta rispettare tanto il limite imposto dall'art.4 del D.M. 11 Gennaio 2022, quanto la previsione assestata per spesa di personale nel bilancio di previsione 2025/2027 – esercizio 2027, così come indicato nella tabella che segue:

TOTALE SPESA PERSONALE PREVISTA PER IL 2027	VALORE SOGLIA DALL'ART.4 DEL D.M. 11 GENNAIO 2022	PREVISIONE ASSESTATA PER SPESA DI PERSONALE NEL BILANCIO DI PREVISIONE 2025/2027 – ESERCIZIO 2027
8.046.917,35	11.722.587,36	8.050.000,00

Infine, relativamente al triennio 2025/2027, 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 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
SPESA DI PERSONALE	8.396.572,48	8.267.722,32	8.046.917,35
ENTRATE CORRENTI	62.095.902,92	62.095.902,92	62.095.902,92
F.C.D.E.	721.100,00	721.100,00	721.100,00
ENTRATE CORRENTI AL NETTO F.C.D.E.	61.374.802,92	61.374.802,92	61.374.802,92
VALORE SOGLIA ART.4 D.M. 11 GENNAIO 2022	19,1%	19,1%	19,1%
PERCENTUALE EFFETTIVA	13,68%	13,47%	13,11%

3.3.4 DOTAZIONE ORGANICA

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 31/12/2024	Cessazioni 2025	Assunzioni 2025	Totali 2025	cessazioni 2026/2027	assunzioni 2026/2027	totali	dotazione organica a regime	Valore finanziario della dotazione
Operatori esperti	Operatore esperto servizi amm.vo/contabili	5	3	0	2	0	0	2	3	90.498,39
	Operatore esperto nucleo messi prov.li	7	1	1	7	1	0	6	7	211.162,91
	Operatore esperto Centralinista	1	0	0	1	0	0	1	1	30.166,13
	Operatore esperto servizi tecnico manutentivi	34	3	4	35	4	0	31	31	935.150,03
totale		47	7	5	45	5	0	40	42	1.266.977,46
Istruttori	Agente	13	1	3	15	1	0	14	15	483.188,10
	Istruttore servizi Amministrativo - Contabili	28	3	6	31	4	1	28	30	966.376,20
	Istruttore servizi Tecnici	15	1	2	16	0	0	16	17	547.613,18
totale		56	5	11	62	5	1	58	62	1.997.177,48
Funzionari ed elevata qual.	Ufficiale di Polizia Locale addetto al coord. e controllo	9	0	1	10	0	0	10	10	349.871,60
	Avvocato	1	0	0	1	0	0	1	2	69.974,32
	Funzionario statistico	1	0	0	1	0	0	1	2	69.974,32
	Comandante Corpo di Polizia Locale della Provincia di Ravenna	1	0	0	1	0	0	1	1	40.166,75
	Funzionario servizi amm.vo contabili	33	1	3	35	2	1	34	37	1.294.524,92
	Funzionario servizi Culturali	3	0	0	3	0	0	3	4	139.948,64
	Funzionario Giornalista	1	0	0	1	0	0	1	1	34.987,16
	Funzionario servizi Informatici	6	1	1	6	0	0	6	6	209.922,96
	Funzionario servizi Tecnici	27	1	4	30	1	0	29	30	1.049.614,80
totale		82	3	9	88	3	1	86	93	3.258.985,47
DIR	Dirigente	3	0	0	3	0	0	3	3	185.753,13
	Segretario gen.le	1	0	0	1	0	0	1	1	166.081,47
Totale		189	15	25	199	13	2	188	201	6.874.975,01

3.3.5 PIANO DELLA FORMAZIONE

In molteplici ambiti oggi si registrano segnali di cambiamento (culturale, economico, sociale, valoriale) che investono non solo il mondo del lavoro, ma appunto il significato stesso di lavoro, sicuramente diverso da quello di alcuni decenni fa.

In particolare, occorre intervenire sul significato che ha il “lavoro” per il lavoratore, in generale, e pubblico, nello specifico, cosa rende dignitoso per loro il lavoro, portatore di soddisfazione e di crescita personale, degno di essere scelto e mantenuto, oggetto di investimento.

Per attuare un'efficace politica di sviluppo delle risorse umane, questo Ente assume 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, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

Alla luce di quanto previsto a livello nazionale, la formazione dovrà sviluppare le competenze necessarie per l'innovazione e il cambiamento, essere guidata dagli obiettivi di missione e di servizio dell'organizzazione e dal fabbisogno delle amministrazioni, e rappresentare uno strumento per il recupero del senso e del Valore Pubblico del Lavoro nella PA.

Occorre che le persone e le amministrazioni si appropriino della dimensione “valoriale” della formazione, aumentando ovvero migliorando la consapevolezza del fatto che le iniziative di sviluppo delle conoscenze e delle competenze devono produrre valore per tre insiemi di soggetti: le persone che lavorano nelle amministrazioni quali beneficiari diretti delle iniziative formative, innanzi tutto; le amministrazioni stesse; i cittadini e le imprese quali destinatari dei servizi erogati dalle amministrazioni.

In tale ottica il Piano integrato di attività e organizzazione – introdotto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021 – attribuisce alla formazione un'inedita centralità nell'ambito dei documenti di programmazione delle Pubbliche Amministrazioni, con la definizione di “obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale dei titoli di studio del personale”.

Nella prospettiva di un rafforzamento strutturale dell'Ente il presente Piano di formazione del personale delinea i nuovi processi di acquisizione e di sviluppo del capitale umano, leve indispensabili per il miglioramento continuo della qualità dei servizi da erogare ai cittadini e alle imprese.

Investire nella formazione dei singoli dipendenti costituisce un fattore chiave per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione.

Questo Ente non può che favorire lo sviluppo delle competenze dei dipendenti, intesi come Risorse Umane indispensabili per il compimento di tutte le attività necessarie per garantire i servizi ai cittadini.

Il disegno e la concreta ed efficace attuazione delle politiche di formazione del personale sono una delle principali responsabilità del datore di lavoro pubblico e della dirigenza pubblica che ne esercita per legge le funzioni, specialmente quando preposta ad uffici dirigenziali con competenze generali in materia di gestione del personale. È compito del dirigente gestire le persone assegnate, sostenendone lo sviluppo e la crescita professionale.

La Formazione, integrandosi sempre di più nei processi organizzativi degli Enti, rappresenta uno strumento strategico che favorisce il rendimento operativo e l'ottimizzazione dei processi produttivi, che nell'ente locale si concretizza in un miglioramento dell'offerta dei servizi.

3.3.5.1 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 *“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 *“Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale”*
- **Direttiva del 24 gennaio 2024** del Ministro per la pubblica amministrazione, *“Prime indicazioni operative in materia sulla misurazione e di valutazione della performance individuale”*.
- **Direttiva del 14 gennaio 2025** del Ministro per la pubblica amministrazione, *“Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”*

3.3.5.2 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 PNRR nazionale individua nelle persone, prima ancora che nelle tecnologie, il motore del cambiamento e dell'innovazione nella Pubblica Amministrazione, prevedendo iniziative finalizzate allo sviluppo delle competenze chiave dei dipendenti pubblici con il conseguente miglioramento della qualità dei servizi erogati a cittadini ed imprese.

La strategia di crescita e sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche nella prospettiva del rafforzamento della capacità amministrativa – e, quindi, nella generazione di valore pubblico – promossa dal PNRR può essere declinata attorno a cinque principali aree di competenza, comuni a tutte le amministrazioni :

- le competenze di *leadership* e le *soft skill*, necessarie per guidare e accompagnare le persone nei processi di cambiamento associati alle diverse transizioni in atto;

- le competenze per l'attuazione delle transizioni amministrativa, digitale e ecologica e di quelle che caratterizzano i processi di innovazione e, più in generale, di modernizzazione attivati dal PNRR;
 - le competenze relative ai valori e ai principi che contraddistinguono il sistema culturale di pubbliche amministrazioni moderne improntate all'inclusione, all'etica, all'integrità, alla sicurezza e alla trasparenza.
- In tale contesto la provincia di Ravenna ha investito copiosamente in percorsi formativi per potenziare le conoscenze e competenze del proprio personale, come punto di forza nel processo di generazione del valore pubblico e con il fine ultimo di migliorare l'azione amministrativa anche al fine del perseguimento efficace ed efficiente degli obiettivi del PNRR.

RI-FORMARE LA PA. "PERSONE QUALIFICATE PER QUALIFICARE IL PAESE"

Le priorità della formazione individuate dal PNRR hanno trovato una specificazione all'interno del Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della pubblica amministrazione *"Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese"* adottato dal Ministro per la PA.

Il Piano strategico riguarda tutti gli ambiti di conoscenza per l'attuazione del PNRR, non solo quelli giuridici ed economici tradizionalmente oggetto di investimento formativo; mira allo sviluppo di competenze tecniche, organizzative e manageriali, che le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica richiedono di acquisire, per tutte le figure professionali delle amministrazioni.

In particolare, il Piano strategico pone l'attenzione sullo sviluppo di un set di competenze comuni a tutti i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, a partire da quelle digitali: queste ultime sono definite come le competenze necessarie affinché ciascun dipendente comprenda, accetti e adotti i nuovi strumenti a disposizione e i cambiamenti nei processi di lavoro che questi comportano, in modo da essere promotore dell'innovazione nella prospettiva del miglioramento del servizio, del rapporto con i cittadini e della qualità del proprio lavoro.

Gli ambiti di intervento del Piano strategico "Ri-formare la PA" si rappresentano nelle misure *"PA 110 E LODE"* e *"SYLLABUS NUOVE COMPETENZE PER LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI"*.

PA 110 E LODE

L'iniziativa "PA 110 e lode", frutto di un protocollo d'intesa firmato tra il Ministero per la PA e il Ministero dell'Università e della Ricerca, consente a tutti i dipendenti pubblici di usufruire di un incentivo per l'accesso all'istruzione terziaria: corsi di laurea, corsi di specializzazione e master.

Il Protocollo Funzione pubblica-Università prevede:

- ☐ Dottorati di ricerca: monitoraggio dell'offerta ed elaborazione congiunta di programmi di ricerca coerenti con l'interesse specifico delle PA
- ☐ Formazione universitaria professionalizzante, in particolare per la finalità di consentire ai dipendenti pubblici diplomati il conseguimento della laurea
- ☐ Elaborazione di specifici programmi di studio da diffondere nelle università per la formazione mirata nei settori di interesse delle PA

Attualmente hanno aderito al Progetto 64 Atenei italiani.

SYLLABUS NUOVE COMPETENZE PER LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Al fine di dare attuazione agli obiettivi in materia di formazione e sviluppo delle competenze di tutto il personale della pubblica amministrazione, il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese" ha previsto l'ulteriore misura di assessment **Syllabus, Nuove competenze per le pubbliche amministrazioni**.

Il processo di semplificazione e riorganizzazione della Pubblica Amministrazione è strettamente collegato al rafforzamento delle conoscenze e delle competenze del proprio personale; le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica sono, infatti, possibili soltanto attraverso un grande investimento sul capitale umano. In un contesto dominato dall'uso massivo delle nuove tecnologie assumono particolare rilievo delle skills digitali.

L'iniziativa costituisce il primo fondamentale intervento al quale tutti i dipendenti sono chiamati a prendere parte. Attraverso la piattaforma **"Syllabus, Nuove competenze per le pubbliche amministrazioni"** (<https://www.syllabus.gov.it/syllabus/>) del Dipartimento della funzione pubblica, ciascuna amministrazione pianifica la formazione del proprio personale.

Le aree di formazione riguardano:

- **Transizione digitale** che comprende
 - ❖ Competenze digitali per le PA
 - ❖ Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA
 - ❖ Qualità dei servizi digitali per il governo aperto
- **Transizione ecologica** che comprende
 - ❖ Il ruolo degli enti territoriali per la trasformazione sostenibile

- ❖ La gestione degli appalti verdi per una Pubblica Amministrazione sostenibile
- **Transizione amministrativa** che comprende
 - ❖ Il nuovo codice dei contratti pubblici d.lgs. 36/2023
 - ❖ Pratiche digitali di partecipazione per il governo aperto
 - ❖ Accountability per il governo aperto
 - ❖ Elezioni amministrative e poi... un toolkit per l'insediamento
- **Principi e valori della PA** che comprende
 - ❖ RIFORMA Mentis
 - ❖ La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa
 - ❖ La cultura del rispetto

La Provincia di Ravenna a partire dal mese di luglio 2024 ha avviato l'erogazione dei corsi presenti in piattaforma.

I dipendenti coinvolti (circa 50 collaboratori) hanno provveduto ad eseguire il test di autovalutazione nelle aree di formazione che erano state individuate attraverso una ricognizione dei fabbisogni formativi.

Sulla base delle risultanze del test di assesment, il sistema elabora il percorso formativo più idoneo (base/intermedio/avanzato).

Una volta conclusa la formazione, il dipendente effettua un test di post-formazione ed ottiene l'attestato (open badge/digital badge) per ciascuna area di competenza. La certificazione alimenta il "fascicolo del dipendente".

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'Ente, 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

Da alcuni anni l'INPS ha avviato una procedura finalizzata all'individuazione e alla selezione di corsi di formazione rivolti a dipendenti della Pubblica Amministrazione iscritti alla Gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali.

I corsi sono tenuti da Università che possono avvalersi della collaborazione di soggetti pubblici e privati. L'iniziativa è finanziata dall'INPS attraverso l'integrale ed esclusiva copertura del costo dei corsi medesimi (escluse spese di vitto, alloggio e trasporto).

In occasione di un nuovo bando, l'Amministrazione aderirà al Progetto 2025 per l'attivazione dei corsi entro il 31/12/2026 e l'erogazione nell'anno 2026.

3.3.5.3 IL PROCESSO FORMATIVO

Il processo del Piano formativo è costituito dalle seguenti fasi

- a) rilevazione dei bisogni formativi - finalizzata ad un più ampio e diffuso coinvolgimento del personale - presso tutti i settori dell'ente; annualmente, il Servizio Risorse Umane procede alla verifica del fabbisogno formativo mediante consultazione dei Dirigenti/EQ, tenuto conto anche di eventuali proposte formative del personale dipendente;
- b) analisi delle principali disposizioni normative in materia di obblighi formativi;
- c) correlazione con l'analisi dei fabbisogni formativi in tema di formazione obbligatoria con riferimento alle tematiche dell'anticorruzione e della sicurezza;

Lo schema complessivo è sinteticamente rappresentato nella figura sottostante:



3.3.5.4 PRINCIPI E FINALITÀ DELLA FORMAZIONE

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

- **valorizzazione del personale:** il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- **uguaglianza e imparzialità:** il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- **continuità:** la formazione è erogata in maniera continuativa;
- **partecipazione:** il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- **efficacia:** la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- **efficienza:** la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e costi della stessa.

Il Piano Formazione dell'Ente ha come finalità:

- accompagnamento alle azioni di riorganizzazione dei servizi e delle procedure per il soddisfacimento di un fabbisogno formativo collegato al conseguimento degli obiettivi e dei processi di cambiamento dell'Amministrazione anche legati al PNRR;
- riqualificazione delle principali competenze e conoscenze trasversali e obblighi di legge;
- valorizzazione e benessere dei dipendenti e delle dipendenti.
- In linea con l'impostazione riaffermata nel PNRR le attività proposte verranno progettate in linea con il "processo formativo".

La programmazione delle attività formative terrà conto:

- della necessità di assicurare la qualità delle attività formative e del contenimento della spesa pubblica attraverso un efficiente utilizzo delle risorse umane e materiali disponibili;
- della complessità organizzativa dell'Ente, nella quale opera personale appartenente ai ruoli tecnico, giuridico, amministrativo e contabile, e, conseguentemente, consente la partecipazione alle iniziative di formazione da parte di tutto il personale dipendente istituzionalmente interessato dagli argomenti di volta in volta affrontati, previa autorizzazione del Dirigente competente

e verrà realizzata secondo criteri di:

- pubblicità del materiale didattico, in modo da favorire la più ampia diffusione e informazione sui temi oggetto delle attività formative;
- massima partecipazione del personale operante nei settori a più elevato rischio di corruzione;
- adesione a percorsi formativi qualificati ed economicamente adeguati per Enti Locali, al fine di formare in maniera significativa e pertinente il personale interessato instaurando logiche di collaborazione e lavoro di rete.

Il presente Piano scaturisce da una rilevazione ed analisi dei fabbisogni formativi (effettuata tra dicembre 2024 e gennaio 2025) individuati dai Dirigenti dei vari Settori dell'Ente e dai responsabili di incarichi di Elevata Qualificazione, 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.

Il presente Piano potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato nel corso dell'anno, a fronte di specifiche esigenze formative non attualmente prevedibili.

3.3.5.5 STATO DELLA FORMAZIONE ANNO 2024

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 formazione GENERALE BASSO RISCHIO.	11	e-learning	4	SEA GRUPPO	Feb/mar 2024
corso formazione SPECIFICA MANSIONE BASSO RISCHIO	11	e-learning	6	SEA GRUPPO	Feb/mar 2024
corso formazione SPECIFICA MANSIONE MEDIO RISCHIO (nuova formazione)	9	Streaming	8	SEA GRUPPO	25-27/03/2024
corso formazione PREPOSTI (aggiornamento)	31	Aula	8	SEA GRUPPO	10-17/04/2024
corso formazione PRIMO SOCCORSO (aggiornamento)	53	Aula	4	SEA GRUPPO	16-23/05/2024
corso formazione ANTINCENDIO (aggiornamento)	56	Aula	5	SEA GRUPPO	17-28/06/2024 01/07/2024
corso formazione ANTINCENDIO (nuova formazione)	9	Aula	8	SEA GRUPPO	27/06/2024 04/07/2024
Corso segnaletica stradale NEO ASSUNTI	5	Aula	8	ISPER	11/07/2024
corso formazione GENERALE+SPECIFICA MANSIONE MEDIO RISCHIO – NEO ASSUNTI	5	Aula	12	ISPER	15-16/07/2024

TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE					
OGGETTO	DIPENDENTI	METODOLOGIA	ORE FORMAZIONE	ENTE/DOCENTE	DATA
whistleblowing: le novità per gli enti locali	SEGRETERIA	WEBINAR	2	ASMEL	08/02/2024
come strutturare il processo di revisione/integrazione del codice di amministrazione	SEGRETERIA	WEBINAR	2	IFEL	19/02/2024
come integrare gli articoli del codice di comportamento nazionale	SEGRETERIA	WEBINAR	2	IFEL	26/02/2024
come trasporre nel codice di amministrazione le modifiche apportate dal dpr n. 81/2023	SEGRETERIA	WEBINAR	2	IFEL	04/03/2024
come riconosco un whistleblower e come gestisco una segnalazione?	SEGRETERIA	WEBINAR	2	IFEL	18/03/2024
codici di comportamento della PA e responsabilità disciplinare	SEGRETERIA	WEBINAR	4	ALBO SEGRETARI	08/04/2024
Formazione obbligatoria 2024: anticorruzione e trasparenza	SEGRETERIA	WEBINAR	2	ASMEL	23/05/2024
prevenzione del riciclaggio e della corruzione	DIR/PO	WEBINAR	2	SNA	27/05/2024
trasparenza e tutela del territorio: il ruolo della società civile nel contrasto ad abusivismo edilizio e corruzione	DIR/PO	WEBINAR	2	SNA	30/05/2024
gli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza e attestazioni OIV	SEGRETERIA	WEBINAR	2	ASMEL	10/06/2024
Formazione obbligatoria 2024: codice di comportamento dei dipendenti pubblici	SEGRETERIA	WEBINAR	2	ASMEL	18/06/2024
il ruolo degli enti locali nel contrasto al fenomeno del riciclaggio	SEGRETERIA	WEBINAR	2	IFEL	24/06/2024
il riciclaggio come fenomeno: dinamiche, casistiche e indicatori di anomalia	SEGRETERIA	WEBINAR	2	IFEL	01/07/2024
integrare i presidi anticorruzione e antiriciclaggio all'interno dell'amministrazione	SEGRETERIA	WEBINAR	2	IFEL	08/07/2024
il fenomeno del riciclaggio e gli affidamenti pubblici: procedimenti ad alto rischio	DIR/PO	WEBINAR	2	IFEL	21/10/2024
riciclaggio e anticorruzione: due fenomeni che si intersecano, un sistema di monitoraggio	DIR/PO	WEBINAR	2	IFEL	11/11/2024
le indicazioni ANAC in materia di trasparenza dei contratti pubblici	SEGRETERIA	WEBINAR	2	IFEL	18/11/2024
trasparenza e accesso ai dati personali: gestire le richieste dei cittadini	DIR/PO	WEBINAR	2	ASMEL	21/11/2024
Giornata Anac dei Responsabili Anticorruzione	DIR/PO	WEBINAR	6	ANAC	18/12/2024

FORMAZIONE AGENTI POLIZIA PROVINCIALE					
OGGETTO	DIPENDENTI	METODOLOGIA	ORE FORMAZIONE	ENTE/DOCENTE	DATA
corso di prima formazione per il personale in cat. C del corpo di polizia provinciale	1	Aula	260	SILP	11/03/2024-21/05/2024
esercitazione di tiro con arma a canna corta e armi a canna lunga	22	Esercitazione	8	Tiro a segno	Anno 2024

Polizia giudiziaria: corso di formazione sulle principali tematiche in capo alle polizie provinciali, sui principi generali e sulle novità introdotte dalla riforma Cartabia	6	Aula	5	Upi Emilia Romagna	04/06/2024
corso di formazione "FLOOD AND RESCUE"	10	Formazione intervento	24	SNF RESCUE PROJECT ODV.	26-27-28/08/2024
corso di formazione on-line "RENTRI - gli obblighi e le criticità" in materia di registro elettronico per la tracciabilità dei rifiuti	1	webinar	4	Tuttambiente	22/10/2024
Corso tiro a segno	22	Esercitazione	8	Tiro a segno	Sett/dic 2024

FORMAZIONE PER RLS					
OGGETTO	DIPENDENTI	METODOLOGIA	ORE FORMAZIONE	ENTE/DOCENTE	DATA
Aggiornamento per RLS	1	AULA	8	PESCARINI	23/05/2024

b) Macro area FORMAZIONE TRASVERSALE

FORMAZIONE "IN HOUSE"					
OGGETTO	DIPENDENTI	METODOLOGIA	ORE FORMAZIONE	ENTE/DOCENTE	SVOLTO
Progetto "Valore PA"	6	Webinar	40/50	Vari Enti	Apr/lug 2024
Ciclo di 93 webinar su varie tematiche (trasparenza, anticorruzione, contratti, appalti, personale, finanza)	19	Webinar	2 ore a seminario	ASMEL	gen/dic 2024
Ciclo di 16 webinar su varie tematiche (trasparenza, anticorruzione, contratti, appalti, personale, finanza)	3	Webinar	4 ore a seminario	Ministero dell'Interno	Gen/dic2024
ciclo di 10 webinar su varie tematiche (gestione documentale, transizione digitale, trasparenza, anticorruzione, contratti, appalti, personale, finanza)	7	Webinar	2 ore a seminario	FORMEZ	gen/dic 2024
ciclo di 21 webinar su accessibilità digitale	6	Webinar	4 ore a seminario	AGID	Gen/apr 2024
PNRR academy (ciclo di webinar a supporto ai processi di investimento)	5	Webinar	2 ore a seminario	IFEL	Gen/nov 2024
EASY APPALTI (ciclo di 24 webinar su contrattualistica)	5	Webinar	2 ore a seminario	IFEL	sett/dic 2024
Ciclo di 85 webinar su varie tematiche (trasparenza, anticorruzione, contratti, appalti, personale, finanza)	19	Webinar	2 ore a seminario	IFEL	gen/dic 2024
ciclo di 10 webinar su tematiche assicurative	2	Webinar	2 ore a seminario	AON formazione	Gen/dic 2024

c) **Macro area FORMAZIONE SPECIALISTICA**

AREA CONTABILE					
OGGETTO	DIPENDENTI	METODOLOGIA	ORE FORMAZIONE	ENTE/DOCENTE	SVOLTO
La Certificazione Unica 2024 e le altre novità fiscali per i sostituti di imposta	1	Webinar	4	Maggioli	08/02/2024
La piattaforma crediti commerciali misure di garanzia e le indicazioni operative con le nuove funzionalità dell'area RGS	1	Webinar	6	UPI Emilia Romagna	05/02/2024
Lavori pubblici: programmazione gestione e contabilità secondo il nuovo Codice appalti D.Lgs 36/2023	1	Webinar	4	Delfino&partners	30/01/2024
Chiusura Contabilità Economico-Patrimoniale	1	Webinar	3	Gies	08/02/2024
Bilancio, gestione e rendicontazione in periodo di turbolenza economico - finanziaria e in coerenza con il PNRR e il PNC: compiti di direzione per progetti nel contesto delle responsabilità di risultato, la revisione del TUEL, evoluzione normativa e filosofia del diritto contabile	1	Webinar	4	Cesel	15/02/2024
Il calcolo della misura della pensione: quote A-B-C	1	Webinar	4	Pubbliformez	13/02/2024
Guida operativa per la gestione dei vincoli di cassa dopo la Deliberazione Corte dei Conti Autonomie n. 17/2023	1	Webinar	3	Mira Formazione	04/03/2024
introduzione alla riforma ACCRUAL – analisi dei principi contabili pubblicati	1	Webinar	4	Delfino&partners	08/03/2024
Fatturazione elettronica attiva e passiva e gestione all'interno dell'Ente	1	Webinar	6	Formel	23/04/2024
Corso base come leggere e capire la busta paga	1	Webinar	6	Pubbliformez	30/05/2024
tecniche e novità BILANCIO CONSOLIDATO	1	Webinar	2	Gies	15/05/2024
Questionario Corte dei Conti al Bilancio 2024/2026 e al Rendiconto 2023	1	Webinar	4	Delfino&partners	21/05/2024
Il Documento Unico di Programmazione, alla luce delle recenti modifiche normative e giurisprudenziali	1	Webinar	3	Mira Formazione	09/07/2024
IVA negli enti locali: REGISTRAZIONI CONTABILI casi particolari e scadenze	1	Webinar	3	Mira Formazione	02/07/2024
Bilancio tecnico e Bilancio di mandato	1	Webinar	4	Delfino&partners	06/09/2024
Gestione contabile dei lavori pubblici	1	Webinar	4	Mira Formazione	09/10/2024
Accrual e contabilità economico patrimoniale: quale prospettive per gli enti?	1	Webinar	4	Gies	19/11/2024
Il nuovo patto di stabilità europeo per Comuni e Province e le ulteriori novità della manovra 2025	1	Webinar	4	Mira Formazione	09/10/2024
Le note di debito dell'INPS: Le Note di Rettifica, le Regularizzazioni e gli Estratto Conto Amministrazione	1	Webinar	6	Formel	16/12/2024

AREA AMMINISTRATIVA					
OGGETTO	DIPENDENTI	METODOLOGIA	ORE FORMAZIONE	ENTE/DOCENTE	SVOLTO
Impostare e redigere il P.I.A.O. 2024-2026	1	Webinar	2	Sistema Susio	10/01/2024
il codice dei contratti; aggiornamenti e novità	1	Webinar	16	Appaltiamo srl	gen/feb 2024
Direttiva Zangrillo e sistema di misurazione e valutazione delle performance	1	Webinar	4	Sistema Susio	22/02/2024
la relazione sulla performance 2024	1	Webinar	4	Sistema Susio	16/04/2024
Come ridurre i rischi di contenzioso	1	Webinar	4	STC managing	16/10/2024
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	2024
Gli utilizzi dell'intelligenza artificiale nel mondo degli appalti	1	Webinar	4	Mediaconsult	06/12/2024

AREA LAVORI PUBBLICI/EDILIZIA E PATRIMONIO					
OGGETTO	DIPENDENTI	METODOLOGIA	ORE FORMAZIONE	ENTE/DOCENTE	SVOLTO
Giornate di studio Osservatorio appalti	10	Webinar	40	AESS	Marzo/novembre 2024
Corso di aggiornamento professionale in Prevenzione Incendi (ex L. 818/84) art. 7, D.M. 05/08/2011 nuovo DM 10/03/1998	4	Aula	12	Ordine Ingegneri Ravenna	Maggio 2024
Corso utilizzo PRIMUS	12	Aula	18	Acca software	Novembre 2024
Aggiornamento per coordinatore della sicurezza in fase di progettazione e in fase di esecuzione dei lavori - XV modulo	16	Aula	8	ISPER	ottobre/dicembre 2024
Corso di aggiornamento professionale in Prevenzione Incendi (ex L. 818/84) art. 7, D.M. 05/08/2011 nuovo DM 10/03/1998	3	Aula	8	Ordine Ingegneri Ravenna	21-28/11/2024

3.3.5.6 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

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

Le necessità formative sono state individuate a seguito di confronto con il Responsabile della Sicurezza Prevenzione e Protezione, del Dirigente del Settore Viabilità e del Dirigente del Settore Edilizia scolastica e Patrimonio.

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

Trasparenza e Anticorruzione

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.

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

nei primi mesi del 2024 è stato proposto un ciclo di webinar sul tema "La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa" erogato in modalità on line, che ha coinvolto oltre 140 dipendenti.

Nel corso del 2025, inoltre, è prevista la realizzazione di un approfondimento formativo dedicato al Codice di comportamento al fine di acquisire una conoscenza dettagliata delle novità introdotte con l'emanazione del D.P.R. 81/2023 e approfondire il tema del conflitto d'interessi.

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 sia alla prima formazione degli operatori neo-assunti, sia all'aggiornamento delle competenze del personale.

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.

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.

La Provincia di Ravenna già dal 2014 ha sottoscritto la Convenzione per l'adesione a SELF, di durata quinquennale, da ultimo rinnovata con atto del Presidente nr. 119 del 7/11/2024.

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.

Il Catalogo SELF pubblica i corsi di formazione in e-learning prodotti dalla Regione Emilia-Romagna e attualmente è organizzato nelle seguenti aree di interesse:

- Smart Working
- Trasparenza e Anticorruzione
- Competenze Digitali
- Privacy
- Sicurezza,
- Temi di genere,
- Formazione ai formatori
- Edilizia

Nella scheda descrittiva di ciascun corso sono indicati gli obiettivi formativi, i contenuti trattati e la durata dell'attività. Quest'ultima è intesa come il tempo di fruizione medio necessario ad un utente per completare tutte le attività previste dal corso: letture, quiz, questionari o altro.

Nel corso del 2025 è prevista una formazione per tutti i dipendenti sul tema Codice di comportamento post DPR 81/2023.

IFEL FORMAZIONE

La Fondazione IFEL, nell'ambito delle proprie attività di assistenza tecnica rivolta agli Enti in materia di finanza ed economia locale, promuove Scuola IFEL, uno spazio per l'apprendimento continuo dedicato alla crescita professionale del personale pubblico.

La Scuola IFEL offre una formazione di base per i neoassunti e neo-immessi in ruolo, aggiornamento continuo per tutti i dipendenti pubblici e una alta formazione per dirigenti e figure apicali.

Anche per l'anno 2025 è prevista la partecipazione ai progetti formativi, in particolare legati alla "Riforma delle norme di contabilità pubblica" c tramite l'attuazione di un sistema unico di contabilità basato sul principio Accrual per il settore pubblico".

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 2025 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 materiale 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

Si ritiene pertanto opportuno aderire, anche per l'anno 2025, alle iniziative formative promosse dall'Osservatorio Appalti Pubblici di Modena, che dal 2012 si occupa esclusivamente della formazione e dell'organizzazione di giornate di aggiornamento in materia di appalti pubblici, forniture e servizi destinati agli operatori del settore, dipendenti delle stazioni appaltanti, liberi professionisti e funzionari della Pubblica Amministrazione. Sono previste a calendario nr. 10 giornate di formazione, erogate in modalità "videoconferenza, e per l'annualità in corso l'offerta formativa viene integrata con altre materie, ad esempio Società partecipate, Pari opportunità, Antimafia, legalità, anticorruzione.

LA FORMAZIONE SUI TEMI DELL'ETICA E SUI TEMI DI GENERE

La formazione ha l'obiettivo di rendere gli stakeholder più sensibili e consapevoli sul tema della parità di genere, sviluppando le competenze e mettendoli nelle condizioni di promuovere gli obiettivi di parità tra i vari livelli. Sul catalogo SELF è il sistema di e-learning federato della Regione Emilia-Romagna e sulla piattaforma Syllabus sono disponibili corsi erogati in modalità di formazione a distanza al fine di promuovere una cultura della inclusività e diversità nell'ambito di organizzazioni pubbliche.

Le attività formative propongono una riflessione sui comportamenti che possono produrre un effetto discriminatorio o escludente rispetto ad alcuni gruppi o individui specifici all'interno delle organizzazioni, promuovendo modalità inclusive di comunicazione.

FORMAZIONE PERMANENTE MINISTERO DELL'INTERNO

Per soddisfare le esigenze di aggiornamento professionale dei Segretari comunali e provinciali, del personale in servizio presso gli Enti locali (Dirigenti e Direttivi) ed degli Amministratori locali, L'Albo nazionale dei Segretari comunali e provinciali da alcuni anni propone un programma di formazione permanente a carattere completamente gratuito. Tale formazione prevede sia interventi di didattica frontale che formazione a distanza su varie tematiche (Servizi pubblici locali, Personale e management, Appalti, contratti, sistemi dei controlli negli EELL).

Si è in attesa della pubblicazione del calendario relativo all'annualità 2025.

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.

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.

FORMAZIONE LAVORO AGILE

Come previsto dal decreto del Ministro per la PA dell'8 ottobre 2021, 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".

c) Macro area FORMAZIONE SPECIALISTICA

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

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

Per la formazione specialistica relativa alle attività svolte da determinati servizi o rivolta a particolari argomenti, ci si avvale dei corsi a catalogo, per i quali sono state quantificate e stanziare risorse per il corrente esercizio con Determina del Dirigente del Settore Programmazione Economico Finanziaria, Risorse Umane, Reti e Sistemi Informativi n. 9 del 7/1/2025.

Ci si avvale inoltre, oltre che di fondi specifici a disposizione dei singoli Settori (es. per formazione per il personale della Polizia Provinciale), della collaborazione con altri Enti, nonché delle iniziative, qualora disponibili, organizzate dall'UPI o ANCI a valere su proprie risorse.

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

AREA DIGITALE/TECNOLOGICA - Si occupa di formare i/le dipendenti in merito alle novità tecnologiche, programmi, applicazioni e strumenti, necessarie per favorire lo sviluppo delle digital skills e per la realizzazione della transizione digitale nella Pubblica Amministrazione.

AREA GESTIONALE - E' l'area più legata al cambiamento organizzativo, finalizzata a rafforzare le competenze del personale per renderlo più flessibile alle esigenze contingenti, e specificatamente a prepararlo a pianificare, programmare e realizzare attività di servizio secondo tempi e modalità condivise.

AREA NORMATIVA - Comprende tutti quei corsi ed iniziative legate all'aggiornamento sulle materie di interesse professionale specifiche dell'Ente, di natura più squisitamente tecnica e amministrativa. E' elemento necessario per la realizzazione degli obblighi di legge, che prevede che i lavoratori e le lavoratrici frequentino corsi di aggiornamento in modo tale da migliorare la propria formazione specifica e, soprattutto, tenerla in linea con le novità legislative che si susseguono.

I principali interventi:

A. Aggiornamenti sulla normativa vigente, a richiesta dei Servizi;

B. Anticorruzione, Trasparenza e Legalità;

C. Appalti e recente modifica del codice ex D.lgs n. 36/2023;

AREA DELLA COMUNICAZIONE È l'area legata al benessere lavorativo e allo sviluppo delle life skills. Si occupa di ripensare all'ambiente psico-fisico, sociale e relazionale dell'Ente.

Le risorse per la realizzazione delle iniziative formative sopra elencate trovano copertura nel bilancio 2025 al Cap/art.10603/230 "Corsi di aggiornamento, qualificazione, specializzazione ecc. per il personale dipendente" che presenta uno stanziamento pari a € 25.000,00 e al Cap/art.13403/095 "Spese per aggiornamento/formazione corpo di Polizia Provinciale" che presenta uno stanziamento pari a € 13.000,00.

La scadenza della spesa inerente la formazione del personale dipendente è programmata secondo le tempistiche indicate nello schema sotto riportato:

esercizio	importo
2025	38.000,00
2026	
2027	
totale	38.000,00

3.3.5.7 PIANO DI FORMAZIONE ANNO 2025 SEGNALAZIONE FABBISOGNI FORMATIVI PERSONALE DIPENDENTE E PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE

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

- SERVIZIO BILANCIO**

NR. PROG R.	OBIETTIVI/TITOLO ATTIVITA' FORMATIVA	NR. PARTECIPANTI	METODOLOGIA
	FORMAZIONE PRIORITARIAMENTE DI TIPO SPECIALISTICO SULLE MATERIE DI COMPETENZA DEL SERVIZIO FINANZIARIO CON CADENZA PERIODICA ED IN BASE ALLE NECESSITÀ DI AGGIORNAMENTO NORMATIVO, IN PARTICOLARE A SEGUITO DELL'AVVIO DELLA CONTABILITA' ACCRUAL	8	In base all'offerta formativa reperibile nei corsi a catalogo o iniziative proposte da upi, ifel o altri enti di formazione
	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
	AGGIORNAMENTI UTILIZZO SOFTWARE IN USO O DI NUOVA INTRODUZIONE, IN RIFERIMENTO ALLA SOSTITUZIONE DELL'APPLICATIVO DI CONTABILITA' ATTUALMENTE IN USO	10	Formazione interna e/o a cura delle software house

- SERVIZIO PROVVEDITORATO**

NR. PROG R.	OBIETTIVI/TITOLO ATTIVITA' FORMATIVA	NR. PARTECIPANTI	METODOLOGIA
	IL CODICE DEGLI APPALTI E CORRETTIVO – AGGIORNAMENTI	8	CORSI A CATALOGO – WEBINAR
	LA GESTIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE	8	CORSI A CATALOGO – WEBINAR
	TRASPARENZA-ANTICORRUZIONE-ACCESSO AGLI ATTI	8	CORSI A CATALOGO – WEBINAR

- **SERVIZIO SISTEMI INFORMATIVI, DOCUMENTAI E SERVIZI DIGITALI**

NR. PROG R.	OBIETTIVI/TITOLO ATTIVITA' FORMATIVA	NR. PARTECIPANTI	METODOLOGIA
	Corso di specializzazione in ambiente Windows (per aumentare le proprie competenze in ambito sistemistico per favorire l'upgrade dei sistemi attualmente in uso)	3	catalogo
	Corso specialistico sulla sicurezza informatica (es. Cisco/Fortinet/Hauwey...)	3	catalogo
	Corso di aggiornamento sui contenuti del Codice dei contratti D.Lgs. 36/2023	3	catalogo

SETTORE VIABILITA'

- **SERVIZIO REALIZZAZIONE INFRASTRUTTURE E PROGRAMMAZIONE**

NR. PROG R.	OBIETTIVI/TITOLO ATTIVITA' FORMATIVA	NR. PARTECIPANTI	METODOLOGIA
1	FORMAZIONE IN MATERIA DI ESPROPRIAZIONI PER PUBBLICA UTILITA'	4	CORSI ORGANIZZATI DA EXEO ESPROPRI ON LINE
2	corso BIM (Building Information Modeling) metodo per l'ottimizzazione della pianificazione, realizzazione e gestione di costruzioni tramite aiuto di un software	6	Da individuare eventualmente di concerto con l'edilizia
3	CORSO AGGIORNAMENTO UTILIZZO PROGRAMMA DI CONTABILITA' PRIMUS FINALIZZATO ALLA RISOLUZIONE DELLE NOSTRE SPECIFICHE ESIGENZE.	7	CORSI ORGANIZZATI DALLA DITTA PRODUTTRICE DEL SOFTWARE
4	CORSO DI AGGIORNAMENTO IN MATERIA DI LAVORI PUBBLICI	7	CORSI ORGANIZZATI DALLA PROVINCIA DI MODENA
5	CORSO DI FORMAZIONE PER L'APPLICAZIONE DEI Criteri Ambientali Minimi (CAM) NELL'AMBITO DELL'ATTUAZIONE DI UN OPERA PUBBLICA - articolo 57 comma 2 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 e smi.	7	Da individuare

- **SERVIZIO MANUTENZIONE STRADE**

NR. PROG R.	OBIETTIVI/TITOLO ATTIVITA' FORMATIVA	NR. PARTECIPANTI	METODOLOGIA
	corso CAM strade - Decreto CAM 5/8/24	14	IN PRESENZA

SETTORE EDILIZIA E PATRIMONIO

- **SERVIZIO MANUTENZIONE E GESTIONE PATRIMONIO**

NR. PROG R.	OBIETTIVI/TITOLO ATTIVITA' FORMATIVA	NR. PARTECIPANTI	METODOLOGIA
	METODI E STRUMENTI DI GESTIONE INFORMATIVA DIGITALE DELLE COSTRUZIONI	14	IN PRESENZA
	COORDINATORE PER LA SICUREZZA IN FASE DI PROGETTAZIONE E IN FASE DI ESECUZIONE DEI LAVORI RSPP + (120 ORE)	2	IN PRESENZA
	COORDINATORE PER LA SICUREZZA IN FASE DI PROGETTAZIONE E IN FASE DI ESECUZIONE DEI LAVORI (AGGIORNAMENTO)	2	IN PRESENZA
	PERSONA IDONEA PER LAVORI SOTTO TENSIONE (PEI)	2	IN PRESENZA
	AUTOCAD	2	IN PRESENZA
	CERTIFICATORE ENERGETICO	2	IN PRESENZA O A DISTANZA
	TERMOTECNICO - CORSO DI BASE	2	IN PRESENZA O A DISTANZA

SETTORE AFFARI GENERALI

- **SEGRETERIA GENERALE**

NR. PROG R.	OBIETTIVI/TITOLO ATTIVITA' FORMATIVA	NR. PARTECIPANTI	METODOLOGIA
	Codice di comportamento post DPR 81/2023	TUTTO L'ENTE	SELF – REGIONE EMILIA ROMAGNA

FORMAZIONE TRASVERSALE

NR. PROG R.	OBIETTIVI/TITOLO ATTIVITA' FORMATIVA	NR. 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	rinnovata Convenzione – e-learning
	WEBINAR DI ENTI INTERISTITUZIONALI (IFEL, ASMEL, AGID, EVETI PA, ALBO SEGRETARI, OSSERVATORIO APPALTI, ETC.)	VARI	videoconferenza

FORMAZIONE SEGNALATA DA RSPP

NR. PROG R.	OBIETTIVI/TITOLO ATTIVITA' FORMATIVA	NR. PARTECIPANTI	METODOLOGIA
	Aggiornamento per addetti al PRIMO SOCCORSO - RIF. ALLEGATO 4 DM 388/2003	4	IN PRESENZA O A DISTANZA
	Aggiornamento per addetti ANTINCENDIO - CORSO DI "TIPO 2-AGG" DM 02-09-2021	13	IN PRESENZA O A DISTANZA
	NUOVA FORMAZIONE per addetti ANTINCENDIO - corso "TIPO 2-FOR" DM 02-09-2021	4	IN PRESENZA O A DISTANZA
	NUOVA FORMAZIONE per PREPOSTI - corso secondo Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011	5	IN PRESENZA O A DISTANZA
	NUOVA FORMAZIONE per PREPOSTI - corso secondo Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011	6	IN PRESENZA O A DISTANZA
	FORMAZIONE GENERALE per LAVORATORI - corso di 4 ore secondo Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011	4	IN PRESENZA O A DISTANZA
	NUOVA FORMAZIONE per LAVORATORI - corso MEDIO RISCHIO secondo Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011	2	IN PRESENZA O A DISTANZA
	NUOVA FORMAZIONE per LAVORATORI - corso BASSO RISCHIO secondo Accordo Stato-Regioni 21/12/2011	5	IN PRESENZA O A DISTANZA
	AGGIORNAMENTO per LAVORATORI corso di 6 ore secondo Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011	74	IN PRESENZA O A DISTANZA
	NUOVA FORMAZIONE per ADDETTI ALLA CONDUZIONE DI TRATTORI AGRICOLI O FORESTALI A RUOTE - corso di 8 ore secondo Accordo Stato-Regioni del 22 febbraio 2012	12	IN PRESENZA O A DISTANZA
	AGGIORNAMENTO per ADDETTI ALLA CONDUZIONE DI TRATTORI AGRICOLI O FORESTALI A RUOTE - corso di 4 ore secondo Accordo Stato-Regioni del 22 febbraio 2012	16	IN PRESENZA O A DISTANZA
	NUOVA FORMAZIONE per ADDETTI ALLA CONDUZIONE DI GRU SU CAMION - corso di 12 ore secondo Accordo Stato-Regioni del 22 febbraio 2012	8	IN PRESENZA O A DISTANZA

	AGGIORNAMENTO per ADDETTI ALLA CONDUZIONE DI GRU SU CAMION - corso di 4 ore secondo Accordo Stato-Regioni del 22 febbraio 2012	21	IN PRESENZA O A DISTANZA
	NUOVA FORMAZIONE per ADDETTI ALLA CONDUZIONE DI MACCHINE MOVIMENTO TERRA (ESCAVATORI, CARICATORI FRONTALI E TERNE) - corso di 16 ore secondo Accordo Stato-Regioni del 22 febbraio 2012	5	IN PRESENZA O A DISTANZA
	AGGIORNAMENTO per ADDETTI ALLA CONDUZIONE DI MACCHINE MOVIMENTO TERRA (ESCAVATORI, CARICATORI FRONTALI E TERNE) - corso di 4 ore secondo Accordo Stato-Regioni del 22 febbraio 2012	25	IN PRESENZA O A DISTANZA

4. SEZIONE 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 132/2022 - 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 consuntiva da adottare e pubblicare online 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 (di valore pubblico, strategici, di performance individuale e organizzativa, ecc.) affidati all'intera struttura dell'Ente, che sarà chiamata a contribuire e collaborare alla rendicontazione dei risultati raggiunti.

La Relazione sulla Performance sarà approvata con Atto del Presidente della Provincia, validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi del vigente regolamento provinciale che disciplina il Sistema di misurazione e valutazione della Performance, e resa disponibile 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 sottosezione Performance consiste nella verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi specifici, 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 e tenuto conto dei contenuti dell'Aggiornamento 2024 al PNA in corso di approvazione.

Come per i precedenti, anche per l'esercizio 2025 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 2025 continuerà il monitoraggio della soddisfazione degli utenti sui 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 e promozione delle pari opportunità;
- 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).