

PIAO

2026 - 2028

Piano Integrato di Attività ed Organizzazione



Provincia di Forlì-Cesena

Approvato con decreto presidenziale n. 9 del 28/01/2026

Triennio di riferimento 2026–2028



INDICE

INDICE	2
1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione	3
1.1 Analisi delle condizioni esterne	4
1.2 Sintesi e implicazioni per la programmazione provinciale	6
1.3 L'Agenda 2030 e gli indicatori di "valore provinciale"	7
1.4 Quadro Macroeconomico	10
1.6 Il territorio	18
1.7 La popolazione	18
1.8 Le scuole di istruzione secondaria di II grado	26
1.9 Le strade provinciali	29
1.10 Il Piano Territoriale di Area Vasta	34
2. Sezione Valore pubblico Performance e Anticorruzione	36
2.1) Valore pubblico	37
2.1.1) Linee programmatiche di mandato 2021-2025	39
2.1.2) Obiettivi strategici	41
2.2) Performance	63
2.2.1) Piano dettagliato degli obiettivi (PDO)	65
2.2.2) Piano triennale per la transizione digitale 2025-2027 (in riferimento al Piano Triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione 2024-26 di AGID - aggiornamento 2026)	67
2.3) Rischi corruttivi e trasparenza	91
2.3.1) Gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.	91
2.3.2) Codice di comportamento	92
2.3.3) Piano triennale delle azioni positive	94
3. Sezione Organizzazione e Capitale umano	103
3.1) Organizzazione e Salute organizzativa	104
3.2) Organizzazione del lavoro agile	107
3.3) Piano triennale del fabbisogno di personale	114
3.3.1 Consistenza del personale alla data del 01/01/2026	115
3.3.1 Strategie di copertura del fabbisogno.	119
3.3.2 Lavoro flessibile.	125
3.3.3. Analisi della spesa e del turn over	128
3.3.4. Rispetto dell'obbligo del contenimento della spesa di personale	129
3.3.5. Capacità assunzionale della Provincia di Forlì-Cesena	132
3.3.6. Disposizioni finali	143
3.4) Formazione del personale	144
4. Monitoraggio	148

ALLEGATI

- A1** - Schede di dettaglio obiettivi PDO – anno 2026
- A2** - Documento di valutazione del rischio corruttivo – Misure di prevenzione e azioni programmate – Elenco dei processi – anno 2026
- A3** - Tabella riassuntiva degli obblighi di pubblicazione ai sensi del D.Lgs. 33/20213 e ss.mm.ii. – Elenco dei referenti incaricati per la pubblicazione – anno 2026



1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione

1.1 Analisi delle condizioni esterne

Focus - Il territorio dopo gli eventi climatici del biennio 2023-2024: aggiornamento sugli impatti e sulla possibile strategia di mitigazione

A distanza di due anni dagli eventi alluvionali del maggio 2023, nuove evidenze scientifiche e analitiche consentono di aggiornare il quadro conoscitivo dell'impatto e delle implicazioni sistemiche per il territorio romagnolo, pur in assenza di nuove stime economiche di danno complessivo. Nel complesso, il post-alluvione impone una ricalibratura delle politiche di sviluppo in chiave di **resilienza climatica e sostenibilità economico-finanziaria**, in coerenza con l'Obiettivo 13 dell'Agenda ONU 2030 ("lotta al cambiamento climatico") e con le linee strategiche del Piano Territoriale di Area Vasta.

Analisi economica

Gli scenari aggiornati a luglio 2025 confermano che l'alluvione del 2023 ha inciso in modo significativo sulla dinamica del valore aggiunto agricolo provinciale[1].

Dopo il crollo del 2023 (-11,9%), le nuove stime indicano per il 2024 un rimbalzo eccezionale (+13,8%), legato al recupero dei raccolti e agli interventi straordinari di sostegno, seguito tuttavia da una nuova contrazione nel 2025 (-6,1%). Lo scenario per il 2026 si attesta ad una crescita del +3,2%. Questo andamento fluttuante — più accentuato nella caduta rispetto alle previsioni formulate nel 2024 - riflette la natura transitoria della ripresa e la persistenza degli effetti fisici e strutturali dell'alluvione: perdita di superfici produttive, rallentamento degli investimenti, difficoltà di accesso al credito e alla manodopera. L'oscillazione evidenzia che la vulnerabilità climatica del comparto agricolo rimane un elemento strutturale del contesto economico provinciale e richiede politiche di adattamento mirate, investimenti nella rigenerazione dei suoli e strumenti di gestione del rischio più evoluti.

Analisi fisico-ambientale

Un recente studio del *Centro Euro-Mediterraneo sui Cambiamenti Climatici (CMCC)* ha individuato le specifiche condizioni atmosferiche che hanno determinato la gravità dell'evento, definendolo un caso emblematico di "cul-de-sac effect"[2].

La ricerca, pubblicata su *Scientific Reports* (Scoccimarro et al., 2025) mostra come la morfologia chiusa della Pianura Padana e la presenza dell'Appennino abbiano intrappolato i flussi di umidità provenienti dall'Adriatico, alimentando precipitazioni persistenti per più giorni, con un tempo di ritorno stimato superiore a 500 anni.

L'analisi evidenzia inoltre che configurazioni cicloniche stazionarie di questo tipo — caratterizzate da alta persistenza e convergenza di umidità — stanno diventando più frequenti nel Mediterraneo centrale a causa del riscaldamento climatico, rendendo l'Emilia-Romagna una delle aree più vulnerabili d'Europa a eventi alluvionali di lunga durata. Questa evidenza rafforza la necessità di integrare le politiche di adattamento e prevenzione del rischio idrogeologico nei piani di sviluppo territoriale e infrastrutturale.

Analisi dei rischi finanziari futuri

Un recente studio della Banca d'Italia ha introdotto per la prima volta un modello di valutazione quantitativa dei rischi di inondazione costiera sugli attivi bancari[3].

Lo studio, condotto in collaborazione con il CMCC, ha stimato l'impatto potenziale delle alluvioni sul portafoglio mutui residenziali in scenari di rischio climatico a medio-lungo termine. I risultati mostrano che misure di intervento di rigenerazione e difesa costiera che integrano obiettivi di adattamento climatico, riqualificazione urbana e valorizzazione



ambientale delle aree litoranee. possono ridurre fino al 50% le perdite attese sul valore degli immobili esposti a rischio costiero, ma mettono anche in luce l'eterogeneità dell'impatto tra diversi intermediari e la carenza di dati sulla localizzazione e vulnerabilità degli immobili.

L'analisi suggerisce che il rischio climatico non è più solo ambientale ma anche finanziario e sistemico, richiedendo una maggiore integrazione tra pianificazione territoriale, gestione del credito e politiche di adattamento.

Sostegno economico alla ripresa

La *Camera di Commercio della Romagna* ha svolto un ruolo rilevante nel sostenere la ripresa del tessuto imprenditoriale colpito. Dal 2023 al 2025 l'ente ha gestito complessivamente quasi 4 milioni di euro in contributi a fondo perduto, provenienti da risorse pubbliche, donazioni private e fondi propri camerale, erogati a oltre 600 imprese delle province di Forlì-Cesena e Rimini[4].

Inoltre, nel 2024-2025 sono stati attivati nuovi bandi ("Addendum agricoltura" e "Crescere 2024") per la continuità d'impresa e la prevenzione dei danni da eventi climatici estremi, in un'ottica di rafforzamento della resilienza produttiva locale. Lo sforzo della Camera di Commercio rappresenta un esempio di governance multilivello nella gestione della crisi e della ripartenza, con un approccio che coniuga misure di emergenza e strumenti di prevenzione a medio termine.

[1] Scenari economici a cura di Prometeia – Camera di Commercio della Romagna. Abbiamo analizzato gli scenari di luglio 2024 e di luglio 2025 per valutarne scostamenti e ipotesi di evoluzione.

[2] Scoccimarro E. et al., A cul-de-sac effect makes Emilia-Romagna more prone to floods in a changing climate, Scientific reports, <https://www.nature.com/articles/s41598-025-24486-7>

[3] Faiella e Lavecchia, "Here Comes the Flood: il rischio climatico dei mutui residenziali a Rimini", Banca d'Italia, 2025

[4]

https://www.ansa.it/amp/sito/notizie/economia/pmi/2025/05/09/alluvione-aiuti-per-oltre-4-milioni-da-camera-commercio-romagna_2e

1.2 Sintesi e implicazioni per la programmazione provinciale

L'alluvione del 2023 e i successivi eventi climatici estremi del 2024 hanno segnato per la Romagna non solo una ferita profonda, ma anche un punto di svolta nella consapevolezza del rischio climatico come dimensione strutturale dello sviluppo. Le più recenti analisi scientifiche e istituzionali convergono nel delineare un quadro chiaro: la vulnerabilità climatica non è più un'emergenza temporanea, ma una condizione permanente con cui i territori devono imparare a convivere e a progettare il proprio futuro.

Recenti evidenze scientifiche mostrano come la particolare conformazione geografica dell'Emilia-Romagna la renda un vero e proprio *hotspot* del Mediterraneo, esposto a fenomeni meteorologici sempre più persistenti e imprevedibili. Questa consapevolezza scientifica si intreccia con la risposta del sistema economico e istituzionale locale, che attraverso l'azione della Camera di Commercio della Romagna ha saputo reagire con prontezza, mobilitando risorse e solidarietà per sostenere le imprese e avviare percorsi di prevenzione. Sul piano finanziario si evidenzia come il rischio climatico si traduca anche in vulnerabilità economica, richiedendo un approccio di *risk management* capace di integrare i rischi fisici e quelli finanziari in un'unica strategia di resilienza.

In questo intreccio tra conoscenza scientifica, responsabilità istituzionale e innovazione economica si delinea la direzione della programmazione provinciale: una pianificazione che non si limiti a ricostruire, ma che impari a prevenire; che non rincorra le emergenze, ma costruisca adattamento e sicurezza nel lungo periodo. La sfida del futuro non è solo riparare i danni del passato, ma rigenerare il territorio in modo da renderlo più forte, più consapevole e più sostenibile.

1.3 L 'Agenda 2030 e gli indicatori di “valore provinciale”



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

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

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

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

Tabella 1

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

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

1.3.1 Aggiornamento sull'allineamento della Provincia di Forlì-Cesena agli obiettivi 2030

Nel complesso, la Provincia registra uno stato di avanzamento coerente con gli obiettivi dell'Agenda 2030 selezionati come riferimento per la programmazione di area vasta. Sul fronte dell'istruzione (Ob. 4), si conferma la stabilità della domanda scolastica nelle scuole secondarie e prosegue il percorso di riqualificazione del patrimonio edilizio, con interventi PNRR in fase avanzata di realizzazione, in particolare per adeguamenti strutturali e nuove dotazioni sportive. Relativamente alla parità di genere (Ob. 5), il territorio presenta livelli di occupazione femminile superiori alla media nazionale, ma permane l'esigenza di rafforzare strumenti e servizi di conciliazione vita-lavoro, soprattutto nei contesti produttivi e nelle aree con minore accessibilità. Il raggiungimento del target europeo al 2030 per la riduzione del divario occupazionale di genere non riguarda soltanto l'aumento della partecipazione femminile al lavoro, ma la qualità e la struttura delle opportunità offerte.

In un territorio come quello di Forlì-Cesena, dove il tasso di occupazione femminile è già relativamente elevato, il nodo principale non è l'ingresso nel mercato del lavoro, bensì la mobilità professionale e il riconoscimento economico del contributo femminile. In relazione a imprese, innovazione e infrastrutture (Ob. 9), si evidenzia un avanzamento significativo nella manutenzione e nel ripristino della rete viaria provinciale, in particolare a seguito degli eventi alluvionali, con un ruolo centrale delle risorse PNRR e della programmazione straordinaria.

Sul fronte delle città e comunità sostenibili (Ob. 11), rimangono prioritarie le azioni di presidio dei servizi di prossimità e di contenimento del consumo di suolo, insieme alla valorizzazione del patrimonio edilizio esistente. Rispetto alla lotta al cambiamento climatico (Ob. 13), si conferma l'orientamento verso soluzioni di adattamento e mitigazione integrate nella pianificazione territoriale, includendo l'inserimento di clausole di gestione del rischio nelle programmazioni future. Per l'obiettivo istituzioni solide (Ob. 16), prosegue il percorso di modernizzazione e razionalizzazione organizzativa attraverso il PIAO e la digitalizzazione dei processi amministrativi. Infine, in coerenza con partnership per gli obiettivi (Ob. 17), la Provincia consolida il ruolo di coordinamento territoriale tramite progettualità sovracomunali e reti come "Romagna Next", a supporto di una governance integrata e collaborativa di area vasta.

1.4 Quadro Macroeconomico

1.4.1 Sintesi del quadro regionale e relative tendenze[1]

Nel 2024, l'attività economica in Emilia-Romagna è rimasta debole, influenzata da un contesto globale incerto e dall'andamento sfavorevole delle principali economie europee. L'Indicatore Trimestrale dell'Economia Regionale (ITER) della Banca d'Italia ha mostrato un incremento del prodotto di appena lo 0,4% nel 2024. Questo dato risulta allineato alla crescita del Nord Est, ma inferiore a quella media nazionale.

Le dinamiche settoriali sono state eterogenee: la moderata crescita nelle costruzioni e nei servizi si è contrapposta a una nuova flessione nell'industria. L'industria in senso stretto ha registrato un calo significativo della produzione e del fatturato nel 2024, frenata dalla debolezza della domanda globale e dalla contrazione delle esportazioni. Le stime Prometeia per il valore aggiunto dell'industria in Emilia-Romagna indicano una flessione del -0,3% nel 2024. Le attese per il 2025 sono improntate alla cautela, con una previsione di sostanziale stabilità del fatturato e un'attività di investimento ancora debole. Nelle costruzioni l'espansione è proseguita, sebbene in rallentamento (stimata a 1,4% nel 2024 secondo Prometeia) beneficiando in particolare dei lavori connessi con l'attuazione del PNRR. Nei Servizi, l'attività è cresciuta moderatamente, soprattutto grazie ai servizi legati al turismo.

Le esportazioni regionali di beni hanno subito una flessione del -2,0% nel 2024, a causa della specializzazione regionale nel comparto della meccanica, particolarmente colpito dalla contrazione della domanda internazionale.

Nonostante la debolezza dell'attività economica, il mercato del lavoro è rimasto robusto nel 2024: gli occupati sono aumentati dello 0,5%, superando i livelli pre-pandemici, e il tasso di disoccupazione è sceso ulteriormente al 4,3%.

1.4.1.1 Scenari Economici della Provincia di Forlì-Cesena

La provincia di Forlì-Cesena presenta un quadro di crescita che nel 2024 si è dimostrato più dinamico della media regionale, pur mantenendo prospettive di rialzo più contenute per il 2025 e 2026 rispetto all'Emilia-Romagna.

Il Prodotto Interno Lordo (PIL) provinciale è stimato in crescita dello 0,5% nel 2024, superando lo 0,2% registrato dall'Emilia-Romagna. Tuttavia, le attese di crescita del PIL per Forlì-Cesena vedono un rallentamento all'0,6% nel 2025 e un aumento allo 0,8% nel 2026, rimanendo quindi al di sotto delle proiezioni regionali per il biennio (0,8% nel 2025 e 0,9% nel 2026). A livello settoriale, **il Valore Aggiunto dell'Industria** di Forlì-Cesena è atteso in forte espansione nel 2025, con una variazione del 2,0%, superiore alla media regionale (+1,8%).

Il settore dei Servizi è previsto in crescita dello 0,6% nel 2025, mentre le Costruzioni dovrebbero mantenersi stabili con una variazione dell'0,1% nello stesso anno. Un elemento di spicco è rappresentato dalle **previsioni del commercio estero**: mentre l'Emilia-Romagna ha prospettive di esportazione moderate per il 2025 (+0,3%), Forlì-Cesena è attesa ad un

mercato rimbalzo con una crescita delle esportazioni di beni del 4,6% nel 2025 e del 2,5% nel 2026. Anche le importazioni sono previste in aumento eccezionale nel 2025 (+32,1%).

^[1] L'economia dell'Emilia-Romagna, Banca d'Italia, giugno 2025; Scenari Territoriali Prometeia, edizione luglio 2025.

Sul fronte del mercato del lavoro, la provincia si distingue per un tasso di disoccupazione atteso a livelli particolarmente contenuti, pari al 3,9% nel 2025 (a fronte del 4,4% regionale), con una previsione di aumento degli occupati dell'1,0% nel 2025. Nonostante la performance positiva dell'occupazione, il valore aggiunto per occupato in provincia è previsto in lieve calo nel 2025 (da 69,7 a 69,4 migliaia di euro), mantenendosi inferiore alla media regionale (76,7 migliaia di euro nel 2025).

1.4.1.2 Valore Aggiunto, Contribuzione Settoriale, Produttività e Scenari Attesi nella Provincia di Forlì-Cesena

In sintesi, Forlì-Cesena si appresta a vivere un biennio di moderata ripresa guidato principalmente dal settore industriale e da un notevole rimbalzo delle esportazioni, pur mantenendo un divario di produttività rispetto alla media dell'Emilia-Romagna.

La crescita del **Valore Aggiunto totale della provincia di Forlì-Cesena** ha mostrato una dinamica più favorevole rispetto alla media regionale nel 2024, con un incremento stimato dello **0,3%** a fronte dello 0,1% registrato in Emilia-Romagna. Questa traiettoria è attesa in **accelerazione** nel biennio successivo, con proiezioni di crescita del **0,6% nel 2025** e dell'**1,0% nel 2026**

L'analisi settoriale del Valore Aggiunto (a prezzi base e valori concatenati) per la provincia di Forlì-Cesena evidenzia contributi differenziati:

1. **Industria:** Dopo una flessione contenuta nel 2024 (stimata a **-0,4%**), l'Industria è prevista in **forte ripresa nel 2025** con una crescita del **2,0%**, superando la media regionale (+1,8%) e nazionale. La crescita attesa per il 2026 è dell'1,5%. Storicamente, nel 2022, il settore industriale (industria in senso stretto) costituiva circa il **19,4%** della quota dei macrosettori provinciali, mentre nel 2024 è stimato al **22,2%**, con un indice (2000=100) di 147,5.
2. **Servizi:** Il settore dei Servizi, che costituisce la quota preponderante del VA provinciale (circa **69,9%** nel 2024), ha subito una lieve contrazione nel 2024 (stimata a **-0,2%**), ma è previsto in crescita moderata nel biennio successivo: **+0,6% nel 2025** e **+1,2% nel 2026**. La sua dinamica, in linea con l'andamento regionale, contribuirà in modo significativo alla ripresa economica.
3. **Costruzioni:** Il settore delle Costruzioni ha registrato una crescita stimata dell'**1,4% nel 2024**, ma si prevede una quasi stabilità nel 2025 (**+0,1%**) e una successiva flessione nel 2026 (**-4,3%**), riflettendo l'esaurimento degli incentivi fiscali, coerentemente con le previsioni regionali e nazionali. Nel 2024, il settore rappresentava il **5,6%** circa del VA provinciale.
4. **Agricoltura:** Il settore primario, sebbene in ripresa nel 2024 (stimata a +13,8%) dopo le

alluvioni del 2023, si prevede in flessione nel 2025 (-6,1%) e in moderata ripresa nel 2026 (+3,2%).

Il livello di produttività del lavoro, misurato come **Valore Aggiunto per occupato**, in Forlì-Cesena si attesta su valori elevati nel contesto italiano ma è inferiore alla media regionale. Nel 2024, il VA per occupato era stimato a **69,7 migliaia di euro** (a prezzi concatenati, anno di riferimento 2020), contro i 76,8 migliaia di euro della media regionale. Questa differenza si riflette nell'**Indice Strutturale di Valore Aggiunto per occupato** (Italia=100), che per Forlì-Cesena è atteso a **95,6** nel 2024, significativamente inferiore al 105,4 dell'Emilia-Romagna.

Gli scenari Prometeia per il **2025** e il **2026** indicano che la produttività in provincia non registrerà miglioramenti significativi, mantenendosi stabile a **69,4 migliaia di euro nel 2025** prima di risalire leggermente a 69,7 migliaia di euro nel 2026.

Nonostante una produttività media inferiore a quella regionale, le previsioni per Forlì-Cesena sono caratterizzate da alcuni punti di forza e dinamiche più intense:

- **Crescita del PIL/VA:** La crescita del PIL nel 2024 (0,5%) è stata superiore alla media regionale (0,2%). Sebbene le proiezioni per il biennio 2025-2026 (0,6% e 0,8%) siano leggermente più caute rispetto alla regione (0,8% e 0,9%), la forte ripresa attesa dell'industria nel 2025 (+2,0%) suggerisce una capacità di recupero significativa in questo settore chiave.
- **Commercio Estero:** Un elemento distintivo è la dinamica del commercio estero: dopo un aumento moderato nel 2024 (+0,4%), le **esportazioni di beni** sono attese in **forte espansione nel 2025 con un tasso del 4,6%**, superando ampiamente le attese regionali (+0,3%) e nazionali (+1,7%). Questo picco è seguito da una crescita del 2,5% nel 2026. Le **importazioni** sono previste in aumento eccezionale nel 2025 (**+32,1%**), un dato che, pur con un rimbalzo eccezionale post-debolezza del 2024, potrebbe indicare un forte bisogno di materie prime e macchinari per sostenere la ripresa produttiva.
- **Mercato del Lavoro:** La provincia presenta anche un mercato del lavoro solido, con un **tasso di disoccupazione atteso al 3,9% nel 2025**, inferiore al 4,4% regionale. L'occupazione è prevista in crescita dell'**1,0% nel 2025**. Forlì-Cesena presenta un mercato del lavoro **strutturalmente solido** (tasso di disoccupazione ai minimi regionali) e con un **consolidamento della stabilità contrattuale** (aumento del Tempo indeterminato). Tuttavia, le dinamiche congiunturali recenti (Q1 2025) mostrano una **vulnerabilità nel settore agricolo e segnali di tensione nel comparto industriale** (evidenziati dalla forte crescita della CIG)^[1]. Le ore autorizzate di Cassa Integrazione Guadagni (CIG) nel I trimestre 2025 hanno raggiunto 1.264.300, con una crescita del **+48,3%** rispetto al I trimestre 2024. Questo aumento è imputabile quasi interamente al **ramo industriale** (circa il 96% delle ore).

Le divisioni industriali maggiormente interessate dalla CIG (Cassa Integrazione Guadagni) nel 2024 a Forlì-Cesena sono state la fabbricazione di **accessori in pelle** (39,1% del totale provinciale di CIG), la fabbricazione e lavorazione dei **prodotti in metallo** (13,5%), e l'industria del **mobile/altre manifatturiere** (8,9%)

FOCUS - un'occupazione femminile ampia, ma ancora fragile nelle sue basi strutturali^[2]

Il territorio di Forlì-Cesena si colloca in una posizione intermedia nel quadro romagnolo ed emiliano-romagnolo dell'occupazione femminile. Il tasso di occupazione femminile 20-64 anni nel 2024 è pari al 67,7%, una percentuale leggermente inferiore alla media regionale, ma comunque superiore alla media romagnola. Questo indica un territorio in cui la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è stabile e diffusa, sostenuta sia dalla continuità delle filiere territoriali sia da una cultura del lavoro che, storicamente, vede le donne pienamente attive.

Tuttavia, la quantità non coincide con la qualità. Dietro a questo dato complessivo si nasconde una struttura occupazionale polarizzata: molte donne lavorano, ma poche partecipano ai ruoli che contano.

Nella provincia oltre il 14% delle donne occupate lavora in mansioni esecutive. Si tratta di ruoli fondamentali nel funzionamento quotidiano delle imprese e dell'amministrazione dei servizi, ma con una ridottissima possibilità di progressione professionale.

La segregazione verticale è evidente:

- Le posizioni intermedie sono ridotte.
- Le posizioni apicali e dirigenziali femminili risultano quasi assenti.
- La probabilità che una donna inizi o avanzi in un ruolo manageriale è nettamente più bassa che nel resto della regione, e incomparabile rispetto ad aree come Bologna che funzionano da polo metropolitano e amministrativo.

In altre parole, l'accesso c'è, la mobilità no. Il divario retributivo in provincia di Forlì-Cesena non si limita a essere presente: cresce al crescere del livello professionale.

- Tra le impiegate la paga media femminile si colloca attorno al 65-75% di quella maschile.
- Per le posizioni quadro il divario medio supera i 15.000 € annui.
- Nei casi di dirigenza il gap può superare i 30.000 € annui.

Ciò implica che l'ascensione di carriera, quando avviene, non produce un guadagno proporzionale per le donne. La disparità non dipende quindi solo da "dove" le donne lavorano, ma anche da come viene valutato e riconosciuto il loro lavoro. È un effetto di un'architettura salariale di sistema, non di scelte individuali.

^[1] Analisi incrociate del mercato del lavoro in provincia di Forlì-Cesena (primo trimestre 2025) e mercato del lavoro in Emilia-Romagna, aggiornamento ottobre 2025. Fonte. Regione Emilia-Romagna

^[2] Osservatorio sulle trasformazioni dell'economia e del lavoro di Cisl Romagna

1.5 Imprese e specializzazione settoriale

Nel quadriennio 2020–2024 il numero delle imprese attive in Emilia-Romagna si riduce del -2,3%, una variazione simile ma leggermente più accentuata rispetto alla media nazionale (-1,85%). La regione conferma dunque una dinamica di sostanziale stabilità con ri-composizione, più che di contrazione generalizzata.

La geografia del cambiamento, però, non è uniforme.

- Bologna, Modena e Reggio Emilia registrano cali moderati (tra -1,7% e -2,1%). Qui la base produttiva resta solida, ma si concentra
- Forlì-Cesena e Ravenna segnano una riduzione più marcata (-2,3% e -3,9%), coerente con una fase di transizione
- Parma presenta una contrazione significativa (-4,8%)

	Imprese attive 2024	Var. 2020-2024
Bologna	82.117.00	-1.78%
Ferrara	29.035.00	-6.08%
Forlì-Cesena	35.492.00	-2.34%
Modena	63.056.00	-1.66%
Parma	38.605.00	-4.78%
Piacenza	25.569.00	-0.56%
Ravenna	32.687.00	-3.94%
Reggio Emilia	47.379.00	-2.14%
Rimini	34.661.00	1.67%
Emilia Romagna	388.601.00	-2.30%
Italia	5.052.350.00	-1.85%

- Ferrara è il caso più evidente di riduzione (-6,1%)
- Piacenza mostra una sostanziale stabilità (-0,56%)
- Rimini, al contrario, cresce (+1,67%)

Imprese attive per provincia e variazione 2020-2024

Fonte: elaborazione su dati Unioncamere

Negli ultimi cinque anni, la struttura imprenditoriale della provincia di Forlì-Cesena ha mostrato una trasformazione lenta ma chiaramente riconoscibile. Il numero complessivo di imprese attive rimane elevato e diffuso sul territorio, ma la composizione settoriale sta cambiando. Alcuni comparti tradizionalmente forti nel tessuto produttivo romagnolo – agricoltura, manifattura e commercio al dettaglio – evidenziano una tendenza alla contrazione. Al contrario, si osserva una crescita consistente nei servizi avanzati, nelle attività professionali, nell'immobiliare e nella filiera della consulenza e della formazione.

L'agricoltura è il caso più emblematico: tra il 2020 e il 2024 il numero di aziende si riduce di oltre 500 unità. È un settore che paga la difficoltà del ricambio generazionale, la pressione competitiva e il venir meno dei modelli tradizionali di conduzione familiare. Un processo analogo, sebbene meno

marcato, si registra nella manifattura, che si assesta su livelli progressivamente più bassi. Qui la riduzione non è solo frutto di chiusure, ma anche di aggregazioni, trasformazioni di forma giuridica e passaggi verso segmenti di filiera ad alto contenuto tecnologico: la manifattura c'è ancora, ma tende a ridursi nelle forme più piccole e frammentate.

Il commercio al dettaglio registra la flessione più rilevante in valore assoluto.

Il calo di oltre 600 imprese in quattro anni segnala un cambiamento strutturale dei consumi, accelerato da e-commerce, ricambio generazionale insufficiente e riorganizzazione dei centri urbani. I negozi che resistono sono quelli che costruiscono relazione, esperienza o specializzazione, mentre quelli generalisti e standardizzati faticano.

Accanto a questo quadro di riduzione, un altro blocco settoriale cresce in modo netto. Le attività professionali, scientifiche e tecniche aumentano ogni anno, così come i servizi informatici e quelli legati alla consulenza finanziaria e assicurativa. Crescono anche le attività immobiliari e i servizi alle imprese, segno che la domanda di competenze e supporto organizzativo aumenta. È la parte dell'economia che possiamo definire **cognitiva e relazionale**: imprese che non producono beni, ma capacità, progettazione, gestione, comunicazione, supporto tecnico. È qui che si concentra la crescita imprenditoriale più stabile.

Il settore delle costruzioni, invece, ha seguito un andamento ciclico. Il biennio 2021-2022 è stato un periodo di forte espansione, sostenuto dai bonus edilizi e dagli investimenti in riqualificazione energetica. Negli anni successivi, con la progressiva chiusura degli incentivi, il numero di imprese si è riassetato, pur restando superiore ai livelli pre-pandemia. Il cantiere, in Romagna, rimane un ambiente vitale e diffuso.

Infine, un segnale interessante riguarda i servizi culturali, sportivi, di intrattenimento e i servizi di supporto al turismo, che crescono costantemente dopo il 2021. Non si tratta solo di un rimbalzo post-pandemico: sembra consolidarsi una domanda sociale legata a benessere, tempo libero, cura delle relazioni e qualità della vita. È un tratto identitario del territorio.

Nel suo insieme, la provincia di Forlì-Cesena sta dunque transitando da una economia **prevalentemente manifatturiera e commerciale** a una economia **manifatturiero-cognitiva**, dove la produzione resta, ma si accompagna a una crescente domanda di servizi professionali, creativi e formativi.

Non è un processo di deindustrializzazione, ma di **ricomposizione della base produttiva** attorno a nuove complementarità: tra fabbrica e laboratorio digitale, tra officina e studio tecnico, tra bottega e piattaforma, tra formazione e impresa.

L'esito di questa trasformazione dipenderà in gran parte dalla **capacità di costruire percorsi di competenza**: formazione tecnica, apprendistato di qualità, ITS, academy territoriali. Perché una transizione cognitiva non è solo un mutamento nei settori, ma, più profondamente, una trasformazione del modo di lavorare, progettare, fare impresa.

Variazione percentuale imprese attive provincia Forlì-Cesena per settore ateco, 2020-2024

Descrizione Ateco	Var. 2020-2024
Agricoltura, silvicoltura pesca	-8.60%
Altre attività di servizi	-0.22%
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e diver...	7.82%
Attività dei servizi alloggio e ristorazione	-1.97%



Attività finanziarie e assicurative	12.92%
Attività immobiliari	5.86%
Attività manifatturiere	-4.91%
Attività professionali, scientifiche e tecniche	8.27%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio	-8.03%
Costruzioni	1.12%
Estrazione di minerali da cave e miniere	-18.18%
Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione d...	-1.25%
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore	7.36%
Istruzione	17.02%
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	11.34%
Sanita' e assistenza sociale	3.14%
Servizi di informazione e comunicazione	8.41%
Trasporto e magazzinaggio	-8.07%

Fonte: elaborazione su dati Unioncamere

BES - Benessere Economico^[1]

Il Rapporto sul Benessere Equo e Sostenibile (BES) delle Province e Città metropolitane 2024 è giunto alla sua decima edizione e rappresenta uno **strumento fondamentale per i decisori pubblici**, con l'obiettivo di integrare indicatori di sviluppo sostenibile nei documenti programmatici, come il Documento Unico di Programmazione (DUP).

Il **Reddito disponibile pro capite delle famiglie consumatrici** (€23.937,56) è superiore alla media nazionale.

Il **Tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie** (0,45%) è in linea con il contesto regionale e migliore di quello nazionale (0,57%).

Focus – presenze turistiche in provincia di Forlì-Cesena:

L'estate 2025 in provincia di Forlì-Cesena racconta una storia di continuità, ma anche di piccoli spostamenti interni nelle geografie del turismo. Il dato complessivo delle presenze rimane sostanzialmente stabile: **3,70 milioni di pernottamenti**, molto vicino ai livelli dell'anno precedente. Ciò che cambia, invece, è **la composizione territoriale e la provenienza dei visitatori**.

La Riviera rimane il fulcro, ma mostra un leggero riequilibrio

La costa continua a essere il grande motore turistico del territorio. Con oltre **3,37 milioni di presenze nel 2025**, la Riviera da sola concentra più del 90% del movimento turistico estivo provinciale. Tuttavia, si osserva un lieve arretramento rispetto all'anno precedente (3,39 milioni nel 2024), suggerendo una fase di stabilizzazione dopo la forte ripresa post-pandemica.

[1] In questi riquadri BES riportiamo i dati del rapporto BES 2024 relativo alla provincia di Forlì-Cesena

Dentro la Riviera:

Cesenatico resta la destinazione trainante, ma perde una piccola quota di presenze totali pur crescendo negli arrivi dall'estero.

Gatteo mostra una sostanziale stabilità, segno di un turismo familiare ormai consolidato.

San Mauro Pascoli e Savignano sul Rubicone registrano invece **una lieve crescita**, indicando una diversificazione verso un turismo più diffuso e meno monocentrico.

In sintesi, la costa non perde il suo ruolo, ma **si ristruttura internamente**, con i comuni intermedi che guadagnano equilibrio.

Cresce la montagna dell'Appennino

Il dato più significativo del 2025 è l'aumento delle presenze nei **Comuni dell'Appennino (+29%)**, con particolare rilievo per Santa Sofia e gli altri comuni dell'area forlivese. Questa crescita è trainata soprattutto dagli **ospiti italiani**, attratti da:

natura e cammini,

eventi culturali legati ai borghi,

ricerca di soggiorni più lenti e sostenibili.

L'Appennino sta diventando **un'alternativa identitaria alla Riviera**, non un semplice complemento.

Le colline ritrovano visibilità

Anche i **Comuni collinari** aumentano in maniera significativa, passando da 24.025 presenze a 37.996. Qui spicca un fattore interessante: **la crescita degli ospiti stranieri**, raddoppiati in un anno. Il turismo lento, enogastronomico e paesaggistico incontra un pubblico europeo sempre più attento alle esperienze territoriali profonde.

Le grandi città e le località termali attraversano una fase di assestamento

Cesena e Forlì mantengono flussi stabili, ma qui il turismo è più legato a servizi, eventi e lavoro stagionale.

Le **località termali** (Bagno di Romagna, Bertinoro, Castrocaro) mostrano una lieve riduzione, segnale che l'offerta benessere deve continuare il percorso di riposizionamento verso format più contemporanei.



Presenze turistiche nel trimestre giugno-luglio-agosto nella provincia di Forlì-Cesena per tipologia sito turistico. Var. 2024-2025

	Presenze totali 2025	Presenze estere 2025	Var presenze totali 2024-2025	Var presenze estere 2024-2025
Comuni riviera FC	3.373.498.00	651.748.00	-1%	6%
Località termali FC	111.498.00	13.444.00	-11%	-8%
Comuni Appennino FC	44.571.00	3.647.00	29%	56%
Comuni collinari FC	37.996.00	12.992.00	58%	98%
Grandi comuni FC	122.975.00	33.283.00	5%	-2%
Altre località FC	13.533.00	3.007.00	-13%	-23%
Totale complessivo	3.704.071.00	718.121.00	0%	6%

Fonte: elaborazione su dati Emilia-Romagna

1.6 Il territorio

La Provincia di Forlì-Cesena, nata nel 1992 dalla scissione della Provincia di Forlì nelle due Province di Forlì-Cesena e di Rimini, confina a nord con la Provincia di Ravenna, ad ovest con quella di Firenze, a sud-ovest con quella di Arezzo, a sud-est e ad est con quella di Rimini ed a nord-est con il Mare Adriatico. La superficie della Provincia di Forlì-Cesena è pari a 2.376,81 kmq. ed è ripartita in due comprensori, facenti capo rispettivamente a Forlì e Cesena. Il Comprensorio di Forlì comprende i Comuni di Bertinoro, Castrocaro Terme e Terra del Sole, Civitella di Romagna, Dovadola, Forlì, Forlimpopoli, Galeata, Meldola, Modigliana, Portico e San Benedetto, Predappio, Premilcuore, Rocca San Casciano, Santa Sofia e Tredozio. Il Comprensorio di Cesena è costituito dai Comuni di Bagno di Romagna, Borghi, Cesena, Cesenatico, Gambettola, Gatteo, Longiano, Mercato Saraceno, Montiano, Roncofreddo, San Mauro Pascoli, Sarsina, Savignano sul Rubicone, Sogliano al Rubicone e Verghereto. Il territorio della Provincia di Forlì-Cesena è compreso tra gli 0 m. (livello marino) e i 1658 m. del Monte Falco. Il 29% della sua superficie appartiene alla pianura (0-100 m.); il 43% alla collina (100-600) ed il 27% alla montagna (oltre 600 m.).

1.7 La popolazione

Negli ultimi quindici anni la dinamica demografica dell'Emilia-Romagna mostra un andamento nel complesso stabile, ma attraversato da traiettorie territoriali differenziate. Alcune province – come Bologna, Parma e Rimini – continuano a crescere, sostenute da un mix di attrattività residenziale, presenza universitaria, servizi avanzati e opportunità occupazionali. Altre, come



Ferrara e Ravenna, presentano invece un profilo di graduale contrazione della popolazione, legata a invecchiamento marcato e mobilità in uscita, soprattutto delle fasce più giovani e qualificate. Tra questi due poli si collocano le province della fascia centrale – tra cui Forlì-Cesena – che mostrano una situazione di sostanziale tenuta, ma con segnali strutturali di fragilità che meritano attenzione.

Per quanto riguarda la **provincia di Forlì-Cesena**, la popolazione complessiva si mantiene pressoché stabile: nel 2011 erano circa **398 mila residenti**, mentre nel 2024 se ne contano circa **394 mila**. La variazione nel lungo periodo è dunque contenuta (–1,18%), e anche nel quadriennio più recente (2020–2024) la flessione è lieve (–0,10%). Questo dato segnala un territorio che **non sta sperimentando un declino demografico intenso**, ma che allo stesso tempo **non sta crescendo**, e rischia quindi di entrare in una fase di equilibrio fragile.

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

Dati assoluti e variazioni percentuali

	2011	2020	2023	2024	Var 2020-2024	Var 2011-2024
Bologna	998.931	1.018.542	1.018.731	1.020.865	0.23%	2.20%
Ferrara	359.686	343.165	341.213	339.999	-0.92%	-5.47%
Forlì-Cesena	398.332	394.028	393.234	393.628	-0.10%	-1.18%
Modena	705.164	706.468	706.892	709.149	0.38%	0.57%
Parma	445.283	453.524	454.635	456.015	0.55%	2.41%
Piacenza	291.302	285.701	286.352	286.743	0.36%	-1.57%
Ravenna	394.464	388.438	388.702	387.501	-0.24%	-1.77%
Reggio Emilia	534.014	530.352	528.834	531.113	0.14%	-0.54%
Rimini	332.070	339.648	341.437	340.665	0.30%	2.59%

Elaborazioni su dati ISTAT

Popolazione residente nei Comuni della Provincia di Forlì-Cesena.

Variazione tendenziale 2020-2024 e di lungo periodo 2014-2024

comuni	2014	2020	2024	Var. 2014-2024	Var. 2020-2024
Bagno di Romagna	6091	5650	5579	-8%	-1%
Bertinoro	11184	11041	11086	-1%	0%
Borghi	2856	2908	2905	2%	0%
Castrocaro Terme e Terra del Sole	6443	6284	6534	1%	4%
Cesena	97134	97120	95887	-1%	-1%
Cesenatico	26104	26045	26005	0%	0%



Civitella di Romagna	3801	3711	3627	-5%	-2%
Dovadola	1662	1586	1562	-6%	-2%
Forlì	118503	117494	117609	-1%	0%
Forlimpopoli	13234	13182	13159	-1%	0%
Galeata	2548	2424	2537	0%	5%
Gambettola	10645	10729	10884	2%	1%
Gatteo	9148	9296	9413	3%	1%
Longiano	7065	7235	7243	3%	0%
Meldola	10090	9977	9968	-1%	0%
Mercato Saraceno	6982	6844	6843	-2%	0%
Modigliana	4649	4377	4309	-7%	-2%
Montiano	1704	1725	1685	-1%	-2%
Portico e San Benedetto	772	747	740	-4%	-1%
Predappio	6438	6226	6327	-2%	2%
Premilcuore	799	721	681	-15%	-6%
Rocca San Casciano	1954	1768	1802	-8%	2%
Roncofreddo	3393	3417	3487	3%	2%
San Mauro Pascoli	11587	12174	12371	7%	2%
Santa Sofia	4176	4061	4007	-4%	-1%
Sarsina	3527	3332	3320	-6%	0%
Savignano sul Rubicone	17811	17908	18079	2%	1%
Sogliano al Rubicone	3234	3141	3146	-3%	0%
Tredozio	1243	1142	1102	-11%	-4%
Verghereto	1919	1763	1731	-10%	-2%

Elaborazioni Antares su dati ISTAT

La Provincia di Forlì-Cesena si estende su 2.378,4 Km² e conta 393.628 residenti (1/1/2025). La densità demografica è di 165,3 ab/Km², inferiore al dato regionale e nazionale. Il territorio è caratterizzato da un'elevata presenza di piccoli comuni (15 su 30, pari al 50,0% del totale), che ospitano il 9,3% della popolazione

1.7.1 Analisi strutturale della popolazione provinciale per macro-aree

La provincia, nel suo complesso, non attraversa una fase di declino demografico marcato, ma il suo equilibrio si basa sempre più sulla redistribuzione interna tra aree e sulla capacità di trattenere popolazione attiva. Le aree centrali e di cintura rappresentano il cuore della sostenibilità demografica ed economica, mentre le aree intermedie e periferiche richiedono interventi mirati per evitare l'insorgere di processi irreversibili di depopolamento e riduzione della qualità della vita.

In questo scenario, il tema della demografia diventa una leva strategica: sostenere l'attrattività abitativa, qualificare l'offerta formativa e di lavoro, rafforzare i servizi territoriali e valorizzare la componente straniera significano agire direttamente sulla capacità della provincia di restare un territorio vivo, produttivo e coeso.

La struttura demografica della provincia di Forlì-Cesena evidenzia differenze significative tra le diverse aree territoriali, che riflettono modelli distinti di insediamento, sviluppo locale e dinamica socio-economica. Considerando le quattro macro-aree – **A (Polo urbano di Forlì e Cesena)**, **C (Cintura urbano-industriale)**, **D (Aree intermedie)** ed **E (Aree periferiche appenniniche)** – emerge una geografia demografica che può essere letta come una **graduale transizione dal centro verso la periferia**, in cui cambiano intensità e direzione dei processi di invecchiamento, sostituzione generazionale e tenuta della base attiva.

Nel **Polo urbano (A)** si concentra la quota più elevata della popolazione in età lavorativa (15–64 anni), che costituisce ancora una **massa critica** significativa per la vitalità economica e sociale. Tuttavia, accanto a questo elemento di forza, si osserva un **indice di vecchiaia elevato (oltre 220)**, segno che il numero di anziani supera di oltre due volte quello dei giovani sotto i 14 anni. La presenza consistente della popolazione oltre i 75 anni segnala che, anche nelle aree centrali, la domanda futura non riguarderà soltanto servizi sanitari in senso tradizionale, ma soprattutto **forme di assistenza di prossimità, residenzialità leggera e reti di cura**.

La **Cintura** attorno ai due centri principali rappresenta invece l'area **più equilibrata dal punto di vista demografico**. Qui gli indici di dipendenza risultano più contenuti e il rapporto tra popolazione anziana e giovane appare meno sbilanciato. La Cintura si conferma quindi come la parte del territorio che **mantiene una maggiore capacità attrattiva**, con una presenza più consistente di giovani famiglie e una dinamica residenziale e produttiva ancora vivace. È in queste aree che si gioca la possibilità di **trattenere e richiamare popolazione attiva**, grazie a servizi educativi, accessibilità e opportunità lavorative più facilmente raggiungibili.

Le **Aree Intermedie (D)** mostrano invece segnali più chiari di **fragilità strutturale**. Pur mantenendo una quota non trascurabile di popolazione in età lavorativa, l'indice di vecchiaia e i rapporti di dipendenza sono simili a quelli del Polo, ma senza la stessa **massa critica** e senza il supporto di un ecosistema urbano strutturato. La riduzione delle coorti giovanili e la progressiva crescita delle coorti anziane suggeriscono una dinamica di **progressivo**

assottigliamento della base attiva, con implicazioni dirette sulla sostenibilità dei servizi, sulla continuità di impresa e sulla vitalità sociale.

Infine, le **Aree Periferiche (E)** presentano il profilo demografico più critico.

L'**indice di vecchiaia raggiunge valori molto elevati (quasi tre anziani per ogni giovane)**, mentre la popolazione in età attiva è numericamente ridotta e insufficiente a compensare la crescita della componente anziana. Qui la questione demografica non è solo quantitativa, ma riguarda la **tenuta funzionale dei territori**: scuola, presidi sanitari, servizi di mobilità, attività economiche di comunità. L'invecchiamento non è semplicemente avanzato, ma **strutturale**, e rischia di tradursi in processi di **spopolamento e rarefazione sociale** nei prossimi anni.

analisi di struttura demografica delle quattro macro-aree della provincia di Forlì-Cesena (2025)

Area	0-14	15-64	65+	Indice di vecchiaia (65+/0-14 ×100)	Dipendenza anziani (65+/15-64 ×100)	Dipendenza giovani (0-14/15-64 ×100)	Quota 75+ (su totale area)
A – Polo	24.574	133.070	55.852	227,3	42,0	18,5	14,4%
C – Cintura	14.881	76.909	28.103	188,9	36,5	19,3	12,2%
D – Intermedi o	5.562	29.304	12.635	227,2	43,1	19,0	13,9%
E – Periferico	1.346	7.533	3.859	286,7	51,2	17,9	15,9%

FOCUS - Analisi sulla presenza di famiglie composte esclusivamente da persone di 75 anni e più

La provincia di Forlì-Cesena presenta una quota media del 14,65% di famiglie composte esclusivamente da persone con 75 anni e oltre. Si tratta di un valore in linea con la media delle province emiliano-romagnole a più elevata longevità, ma inferiore rispetto alle realtà provinciali con maggiore invecchiamento strutturale, come Piacenza (17,6%), Parma (16,85%) e Ferrara (16,7%).

L'indicatore relativo alle famiglie composte esclusivamente da persone di 75 anni e più è un segnale diretto di fragilità potenziale e bisogno assistenziale. Esso identifica situazioni in cui l'invecchiamento si combina con solitudine domestica, ridotta mobilità e maggiore esposizione a condizioni di non autosufficienza. L'analisi congiunta per distretto socio-sanitario e grado di perifericità restituisce un quadro chiaramente differenziato all'interno della provincia.

	Media di % famiglie con tutti componenti 75 anni e più – INDICATORE 2024
Distretto Cesena - Valle del Savio	14.89
A - Polo	14.91

C - Cintura	14.07
D - Intermedio	14.16
E - Periferico	16.03
Distretto Forlì	16.49
A - Polo	15.60
C - Cintura	14.12
D - Intermedio	16.24
E - Periferico	19.84
Distretto Rubicone	11.40
C - Cintura	11.58
D - Intermedio	11.05

Distretto Cesena – Valle del Savio

La quota media distrettuale (14,9%) è significativa ma relativamente equilibrata nelle diverse aree.

Distretto Forlì

Il distretto di Forlì mostra i livelli più elevati dell'intera provincia (16,5%), con una scala di fragilità che aumenta verso la periferia.

Distretto Rubicone

Con una media dell'11,4%, il Rubicone è il distretto con minore incidenza di nuclei over 75 soli.

La perifericità territoriale è associata a una maggiore incidenza di anziani soli, e tale fenomeno è particolarmente evidente nel Distretto di Forlì, dove i comuni appenninici presentano livelli di fragilità molto elevati. Le cinture urbane rappresentano invece gli spazi di maggiore equilibrio demografico e sociale.

1.7.2 La dinamica demografica tra poli urbani e aree interne

La provincia di Forlì-Cesena si caratterizza per una struttura demografica fortemente concentrata nei centri urbani e nella cintura produttiva. **L'84% della popolazione provinciale risiede nei centri** (333.389 abitanti), di cui il **54% nei Poli** (Forlì e Cesena) e il **30% nella Cintura urbana**. Nel lungo periodo 2014–2024, la popolazione complessiva dei centri risulta **sostanzialmente stabile (0%)**, con una lieve contrazione dei Poli (-1%) bilanciata da una crescita moderata della Cintura (+1%). Ciò conferma una dinamica interna caratterizzata da **spostamenti di residenzialità** dalle aree più centrali verso contesti urbani peri-centrali più accessibili e residenzialmente attrattivi.

Di contro, le **Aree interne** rappresentano complessivamente l'**8% della popolazione provinciale (60.239 abitanti)** e registrano una **perdita demografica significativa (-5% nel decennio)**. All'interno di queste, le **Aree Intermedie** raccolgono la quota più consistente (12% della popolazione provinciale), con una flessione più contenuta (-3%), mentre le **Aree Periferiche**, situate nei territori appenninici e pedemontani, incidono per il 3% della popolazione e presentano un **calo marcato (-7%)**, evidenziando processi di progressiva rarefazione insediativa.

Variazione Popolazione per ambito funzionale nel lungo periodo



		Popolazione (1 gennaio 2025)	% sul totale provinciale	Variazione media 2014-2024
<i>AREE INTERNE</i>		60.239	8%	-5%
<i>Intermedio</i>		47501	12%	-3%
<i>Periferico</i>		12738	3%	-7%
<i>CENTRI</i>		333.389	84%	0%
<i>Polo</i>		213496	54%	-1%
<i>Cintura</i>		119893	30%	1%

Elaborazioni Antares su dati SNAI e ISTAT

1.7.3 La popolazione straniera

I cittadini stranieri residenti nella Provincia di Forlì-Cesena al 1° gennaio 2025 sono 45.157, con un aumento dell'1% rispetto al 2020. La distribuzione della popolazione straniera nella provincia di Forlì-Cesena rivela un **quadro territoriale articolato**, che riflette sia le diverse opportunità economiche dei Comuni sia le trasformazioni demografiche e residenziali degli ultimi dieci anni.

Nei **poli urbani**, **Forlì** registra una **crescita solida** (+9% nel decennio e +6% dal 2020), confermandosi come polo attrattivo per lavoro, istruzione e servizi; **Cesena**, invece, pur restando stabile nel lungo periodo, presenta un calo recente (-4%), segnale di pressione sul mercato abitativo e di crescente competizione per trattenere famiglie giovani, italiane e straniere.

La **cintura urbano-produttiva** presenta tendenze differenziate: comuni dinamici come **Gambettola** e **San Mauro Pascoli** mantengono o aumentano moderatamente la presenza straniera, mentre realtà come **Forlimpopoli**, **Gatteo** e **Cesenatico** mostrano contrazioni più marcate nel decennio.

Nelle **aree intermedie** si osserva una situazione **polarizzata**: alcuni comuni registrano una diminuzione significativa (**Civitella di Romagna -20%**, **Meldola -8%**), mentre altri mostrano una **ripresa o nuova attrattività**, come **Modigliana (+9%)**, **Galeata (+12% recente)** e **Predappio (+20%)**.

Il quadro più delicato riguarda le **aree periferiche appenniniche**, dove il calo della popolazione straniera è spesso **strutturale** (es. **Premilcuore -34%**, **Sogliano -13%**, **Bagno di Romagna -18%**). Tuttavia, alcuni piccoli centri manifestano recentemente **crescita significativa** (es. **Rocca San Casciano +62% nel decennio**, **+87% nel post-pandemia**; **Sarsina +46%**; **Tredozio +22%**).

Popolazione straniera residente e variazioni

	2024	Var 2014-2024	2020-2024
Bagno di Romagna	366	-18%	3%



Bertinoro	827	-4%	1%
Borghi	262	14%	4%
Castrocaro Terme e Terra del Sole	776	16%	25%
Cesena	9420	0%	-4%
Cesenatico	2243	-7%	1%
Civitella di Romagna	508	-20%	-15%
Dovadola	217	21%	11%
Forlì	15874	9%	6%
Forlimpopoli	1122	-15%	-14%
Galeata	537	-6%	12%
Gambettola	1568	6%	-2%
Gatteo	947	-16%	-11%
Longiano	519	-6%	-6%
Meldola	1250	-8%	-7%
Mercato Saraceno	784	-3%	3%
Modigliana	440	9%	14%
Montiano	124	-14%	-18%
Portico e San Benedetto	156	189%	30%
Predappio	805	20%	15%
Premilcuore	80	-34%	-22%
Rocca San Casciano	185	62%	87%
Roncofreddo	381	16%	2%
San Mauro Pascoli	1546	8%	-1%
Santa Sofia	511	-8%	-2%
Sarsina	397	46%	28%
Savignano sul Rubicone	2836	-1%	-8%
Sogliano al Rubicone	264	-13%	-4%
Tredozio	78	22%	10%
Verghereto	134	-2%	-3%

BES - qualità della vita

Gli indicatori legati all'aspettativa di vita sono decisamente positivi.

- La **Speranza di vita alla nascita - Totale** (84,1 anni) si attesta su valori superiori sia al dato regionale (83,6 anni) che a quello nazionale (83,1 anni).
- Il Tasso standardizzato di mortalità totale è risultato di 89,1 per 10mila abitanti (2021), in miglioramento rispetto alla precedente rilevazione.

BES - Qualità dei Servizi

Questa dimensione presenta numerosi punti di forza, specialmente nei servizi socio-sanitari e ambientali.

La percentuale di **Bambini 0-2 anni che usufruiscono di servizi per l'infanzia** (31,5%) è assai superiore al dato nazionale (16,8%) e in forte crescita dal 2019.

L'**Emigrazione ospedaliera in altra regione** è molto bassa (2,9%), indicando una buona capacità di risposta sanitaria interna.

La **Raccolta differenziata di rifiuti urbani** (76,7%) è in crescita continua e superiore sia al dato regionale (74,0%) che a quello nazionale (65,2%).

La **Dispersione da rete idrica** (24,8%) è migliore della media regionale e nazionale.

Si evidenzia un **Ritardo infrastrutturale** per la **Copertura della rete fissa di accesso ultra veloce a internet** (49,0%), che è significativamente inferiore al dato regionale (57,6%) e nazionale (59,6%).

1.8 Le scuole di istruzione secondaria di II grado

Alla luce dei dati sulle iscrizioni, il territorio presenta una domanda scolastica complessivamente stabile, con una domanda crescente di competenze tecnico-scientifiche (manifattura evoluta, meccatronica, design, ICT). I licei restano trainanti, ma l'aumento delle iscrizioni iniziali negli istituti tecnici segnala una migliore percezione dei percorsi professionalizzanti, nonché la connessione con nuove opportunità occupazionali locali (meccanica, nautica, automotive, IT, logistica avanzata).

I licei continuano ad essere la scelta predominante della provincia.

- Gli scientifici (Righi, Fulcieri, Ferrari) rimangono poli centrali, capaci di attrarre in modo costante. Sono gli istituti che più chiaramente rappresentano l'idea di scuola come preparazione ampia e di lungo periodo e questo continua a convincere molte famiglie.
- Il Liceo Linguistico Alpi e il Liceo Classico Monti confermano un buon radicamento, senza crescite eccessive ma con una stabilità matura e consapevole. Chi sceglie questi percorsi, lo fa per una identità formativa precisa, non per default.
- Nel complesso, i licei conservano la posizione dominante, ma il loro ritmo di crescita appare più moderato rispetto al passato: segno che alcune famiglie stanno iniziando a guardarsi intorno con maggiore attenzione.

La vera trasformazione si osserva negli istituti tecnici. Soprattutto a Cesena e Forlì, si registra un aumento degli iscritti nei primi anni. Questo dato indica che sta tornando attrattivo il percorso che unisce teoria e laboratorio, studio e professione, scuola e mondo produttivo.



La tabella che segue mostra il numeri relativi agli iscritti delle scuole superiori per l'anno scolastico 2025/2026:

Comune	Denominazione Istituto	Totale		I Anno di corso		II Anno di corso		III Anno di		IV Anno di		V Anno di corso	
		Alunni	Classi	Alunni	Classi	Alunni	Classi	Alunni	Classi	Alunni	Classi	Alunni	Classi
BAGNO DI ROMAGNA	LICEO SCIENTIFICO RIGHI	98	5	18	1	17	1	22	1	25	1	16	1
CESENA	LICEO CLASSICO MONTI	1.500	60	316	13	290	11	320	12	278	12	296	12
CESENA	LICEO LINGUISTICO ALPI	801	33	175	6	150	6	159	7	170	7	147	7
CESENA	LICEO SCIENTIFICO RIGHI	1.457	59	318	12	274	11	265	10	306	13	294	13
CESENA	I.P.S. VERSARI/MACRELLI	1.536	65	295	12	357	13	317	14	289	13	278	13
CESENA	I.P.S. VERSARI/MACRELLI serale	20	2	0	0	0	0	0	0	12	1	8	1
CESENA	I.P.S.I.A. COMANDINI	685	30	165	6	142	6	167	7	117	6	94	5
CESENA	I.T. GARIBALDI/DA VINCI	1.253	52	274	11	289	11	239	10	216	10	235	10
CESENA	I.T.C. SERRA	817	34	175	7	220	9	163	6	133	6	126	6
CESENA	I.T.C. SERRA serale	57	2	0	0	0	0	37	1	0	0	20	1
CESENA	I.T.T. PASCAL	949	39	248	10	207	8	174	7	168	7	152	7
CESENATICO	LICEO SCIENTIFICO FERRARI	611	26	137	5	130	5	100	5	126	6	118	5
CESENATICO	I.T.C. AGNELLI	399	19	98	4	109	5	75	4	70	3	47	3
FORLÌ	L.CLASSICO MORGAGNI	1.204	53	274	11	234	10	243	11	244	11	209	10
FORLÌ	L. SCIENTIFICO FULCIERI	1.404	56	295	11	300	12	273	11	295	12	241	10
FORLÌ	I. P. RUFFILLI	747	30	159	6	161	6	159	6	149	6	119	6
FORLÌ	I. P. RUFFILLI serale	60	2	0	0	0	0	0	0	30	1	30	1
FORLÌ	LICEO ARTISTICO E MUSICALE A. CANOVA	813	35	168	7	148	6	149	7	171	7	177	8
FORLÌ	LICEO ARTISTICO E MUSICALE A. CANOVA serale	43	2	0	0	0	0	27	1	0	0	16	1
FORLÌ	I.T.AER. BARACCA	838	35	234	9	190	8	172	7	119	5	123	6
FORLÌ	I.T.AER. BARACCA serale	54	2	0	0	0	0	0	0	28	1	26	1
FORLÌ	I.T.C. MATTEUCCI	1.076	42	289	10	272	9	197	7	161	8	157	8
FORLÌ	I.T. SAFFI/ALBERTI	967	40	264	9	204	9	191	8	176	7	132	7
FORLÌ	I.T.I. MARCONI	1.017	42	217	8	225	10	201	8	192	8	182	8
FORLIMPOPOLI	LICEO SCIENZE UMANE CARDUCCI	210	10	46	2	46	2	38	2	52	2	28	2
FORLIMPOPOLI	I.P. ALBERGHIERO P. ARTUSI	827	40	180	8	180	8	162	8	143	8	162	8
FORLIMPOPOLI	I.P. ALBERGHIERO P. ARTUSI serale	47	3	0	0	20	1	0	0	17	1	10	1
GALEATA	I.P.S.I.A. A. VASSALLO - BARACCA	124	5	30	1	27	1	23	1	28	1	16	1
SARSINA	I.T.I. MARCONI	88	5	23	1	21	1	20	1	11	1	13	1
SAVIGNANO SUL RUBICONE	LICEO SCIENTIFICO MARIE CURIE	391	18	79	3	84	4	83	4	62	3	83	4
SAVIGNANO SUL RUBICONE	I.P.I.A. MARIE CURIE	309	14	57	2	88	4	59	3	71	3	34	2
SAVIGNANO SUL RUBICONE	I.T.I. MARIE CURIE	321	14	80	3	66	3	63	3	65	3	47	2
Totale		20.723	874	4.614	178	4.451	180	4.098	172	3.924	173	3.636	171

La tabella seguente, invece, mostra il numero degli iscritti delle scuole superiori per l'anno scolastico 2024/2025 appena trascorso:



Comune	Denominazione	Totale		Anno di c.		Anno di c.		Anno di c.		Anno di c.		Anno di c.	
		Alunni	Classi	Alunni	Classi	Alunni	Classi	Alunni	Classi	Alunni	Classi	Alunni	Classi
BAGNO DI ROMAGNA	L.SCIENTIFICO RIGHI	105	5	17	1	22	1	25	1	17	1	24	1
CESENA	I.P.S. VERSARI/MACRELLI	1.656	63	325	12	421	14	321	13	331	13	258	11
CESENA	I.P.S. VERSARI/MACRELLI serale	23	2	0	0	0	0	0	0	10	1	13	1
CESENA	I.T. GARIBALDI/DA VINCI	1.205	49	293	11	255	10	242	10	238	10	177	8
CESENA	I.T.C. SERRA	888	39	222	9	196	8	150	7	146	7	174	8
CESENA	I.T.C. SERRA SERALE	60	2	0	0	0	0	0	0	30	1	30	1
CESENA	L.CLASSICO MONTI	1.473	59	277	11	315	12	288	12	301	12	292	12
CESENA	L.SCIENTIFICO RIGHI	1.442	60	287	11	283	12	317	13	289	13	266	11
CESENA	LICEO LINGUISTICO ILARIA ALPI	823	34	159	6	185	7	178	7	149	7	152	7
CESENA	I.P.S.I.A. U. COMANDINI	602	28	132	6	153	7	128	6	107	5	82	4
CESENA	I.T.T. B. PASCAL	931	39	269	11	193	8	188	7	157	7	124	6
CESENATICO	L.SCIENTIFICO FERRARI	616	27	138	6	113	5	129	6	121	5	115	5
CESENATICO	I.T.C. AGNELLI	433	21	124	5	75	3	84	4	62	4	88	5
FORLÌ	I.T.AER. BARACCA	770	34	201	8	190	8	122	6	147	6	110	6
FORLÌ	I.T.AER. BARACCA serale	43	2	0	0	0	0	0	0	23	1	20	1
FORLÌ	I. P. RUFFILLI	700	30	165	6	144	6	145	7	137	6	109	5
FORLÌ	I. P. RUFFILLI serale	46	2	0	0	0	0	0	0	28	1	18	1
FORLÌ	I.T. SAFFI/ALBERTI	899	42	216	9	194	9	169	8	157	8	163	8
FORLÌ	I.T.C. MATTEUCCI	986	42	255	9	179	8	166	8	176	8	210	9
FORLÌ	I.T.I. MARCONI	1.044	46	246	10	195	9	201	9	193	9	209	9
FORLÌ	L. SCIENTIFICO FULCIERI	1.457	58	311	12	279	11	293	12	283	11	291	12
FORLÌ	L.CLASSICO MORGAGNI	1.139	52	246	11	262	12	249	11	213	10	169	8
FORLÌ	L. ARTISTICO E MUSICALE A. CANOVA	816	38	152	6	156	6	183	9	185	10	140	7
FORLÌ	L. ARTISTICO E MUSICALE A. CANOVA serale	66	4	0	0	0	0	35	2	0	0	31	2
FORLIMPOPOLI	L.SCIENZE UMANE CARDUCCI	223	11	52	2	41	2	56	3	35	2	39	2
FORLIMPOPOLI	I.P.ALB. ARTUSI	841	38	173	8	191	8	174	8	183	8	120	6
FORLIMPOPOLI	I.P.ALB. ARTUSI serale	41	3	0	0	16	1	0	0	12	1	13	1
GALEATA	IPSIA A. VASSALLO GALEATA	121	5	27	1	25	1	25	1	25	1	19	1
SARSINA	I.T.I. MARCONI-SARSINA	96	5	28	1	21	1	14	1	13	1	20	1
SAVIGNANO SUL RUBICONE	L.SCIENTIFICO M. CURIE	406	19	89	4	87	4	63	3	84	4	83	4
SAVIGNANO SUL RUBICONE	I.P.I.A. M. CURIE	308	14	98	4	59	3	71	3	40	2	40	2
SAVIGNANO SUL RUBICONE	I.T.I. M. CURIE	305	13	78	3	61	3	78	3	46	2	42	2
		20.564	886	4.580	183	4.311	179	4.094	180	3.938	177	3.641	167

Fonte: Ufficio scolastico provinciale

Focus - Attuazione interventi PNRR sulle scuole provinciali (Provincia di Forlì-Cesena)

La Provincia di Forlì-Cesena è attualmente impegnata in 12 interventi PNRR dedicati all'edilizia scolastica secondaria superiore, per un valore complessivo di circa 20,7 milioni di euro. Gli interventi riguardano principalmente:

Messa in sicurezza e adeguamento/miglioramento sismico degli edifici scolastici (oltre metà degli interventi);

Realizzazione e riqualificazione di palestre scolastiche, come infrastrutture strategiche per il benessere e l'offerta formativa;

Interventi di manutenzione straordinaria e un caso di demolizione e ricostruzione finalizzato all'efficientamento strutturale.

Lo stato di avanzamento risulta complessivamente positivo, con un tasso medio di avanzamento lavori pari al 92%, e con diversi interventi prossimi o già giunti alla fase di completamento. Ciò indica una buona capacità amministrativa e gestionale nel presidiare la filiera di progettazione, appalto ed esecuzione, in coerenza con le tempistiche e le milestone del PNRR.

BES - Istruzione e Formazione

Il profilo di benessere in questa dimensione è complessivamente positivo.

I Giovani (15-29 anni) che non lavorano e non studiano (Neet) sono all'11,9% (2023), valore inferiore al dato nazionale (16,1%), ma si registra un peggioramento consistente rispetto alla rilevazione precedente del 2022 (era 7,6%).

La percentuale di Persone con almeno il diploma (25-64 anni) è alta (68,9%), superiore alla media nazionale (65,5%).

La Popolazione 25-64 anni in istruzione e/o formazione permanente (12,1%) continua un trend di crescita, superando il dato nazionale (11,6%).

Sono buoni i punteggi ottenuti dagli studenti nelle prove di competenza alfabetica e numerica (A.S. 2023/24)

1.9 Le strade provinciali

La rete delle Strade Provinciali della Provincia di Forlì-Cesena si estende per **oltre 1.025 km**, distribuendosi in modo equilibrato tra i due comprensori di **Forlì e Cesena**. Essa svolge una funzione infrastrutturale essenziale per la **connessione tra la pianura, i centri urbani e le aree collinari e montane**, rappresentando uno snodo fondamentale sia per la mobilità quotidiana sia per l'accessibilità ai servizi e alle attività produttive. Le arterie principali – tra cui la **SP del Bidente**, la **SP del Rabbi**, la **SP Sogliano**, la **SP Alfero**, la **Marradese** e le strade di fondovalle (Uso, Rubicone, Savio) – costituiscono assi di collegamento strategici tra i centri vallivi e la viabilità regionale e nazionale. A queste si aggiunge una rete diffusa di strade a sviluppo medio-piccolo che garantisce **capillarità e presidio territoriale**, particolarmente rilevante nelle aree interne e nei comuni montani.

Nella tabella di seguito sono riportate con la loro denominazione, con il comprensorio di pertinenza e con indicazione della lunghezza chilometrica.

SP	Denominazione strada	Comprensorio	Sviluppo
1	Villafranca	FORLI'	10+547
2	di Cervia	FORLI'	10+608



3	del Rabbi	FORLI'	51+075
4	del Bidente	FORLI'	62+664
5	Santa Croce	FORLI'	6+693
7	Cervese	CESENA	4+312
8	Cesenatico	CESENA	5+012
9	Cesena Sogliano	CESENA	18+893
10	Cagnona	CESENA	8+628
11	Sogliano	CESENA	32+735
12	Barbotto	CESENA	4+746
13	Uso	CESENA	11+353
19	Marradese	FORLI'	6+048
20	Tramazzo Marzeno	FORLI'	16+074
21	Trebbio	FORLI'	12+885
22	Busca	FORLI'	12+977
23	Centoforche	FORLI'	10+324
24	Forche	FORLI'	5+667
25	Valbura	FORLI'	11+754
26	Carnaio	CESENA	15+730
27	Villagrappa	FORLI'	5+757
28	Fanante	CESENA	4+560
29	Borello Ranchio	CESENA	14+382
30	Sogliano Siepi	CESENA	9+585
33	Gatteo	CESENA	10+275
34	Tredozio Lutirano	FORLI'	2+505
37	Forlimpopoli Para	FORLI'	6+528
38	Balze	CESENA	7+617
39	Cellaimo	FORLI'	4+346
40	Badia S. Paola	CESENA	11+060
43	Alfero	CESENA	25+830
46	Martorano	CESENA	5+531
47	Predappio Rocca San Casciano	FORLI'	20+325
48	Teodorano	FORLI'	17+627
51	Diegaro S.Vittore	CESENA	6+448
52	Villafranca San Giorgio	FORLI'	7+673
53	Mercato Linaro	CESENA	14+750



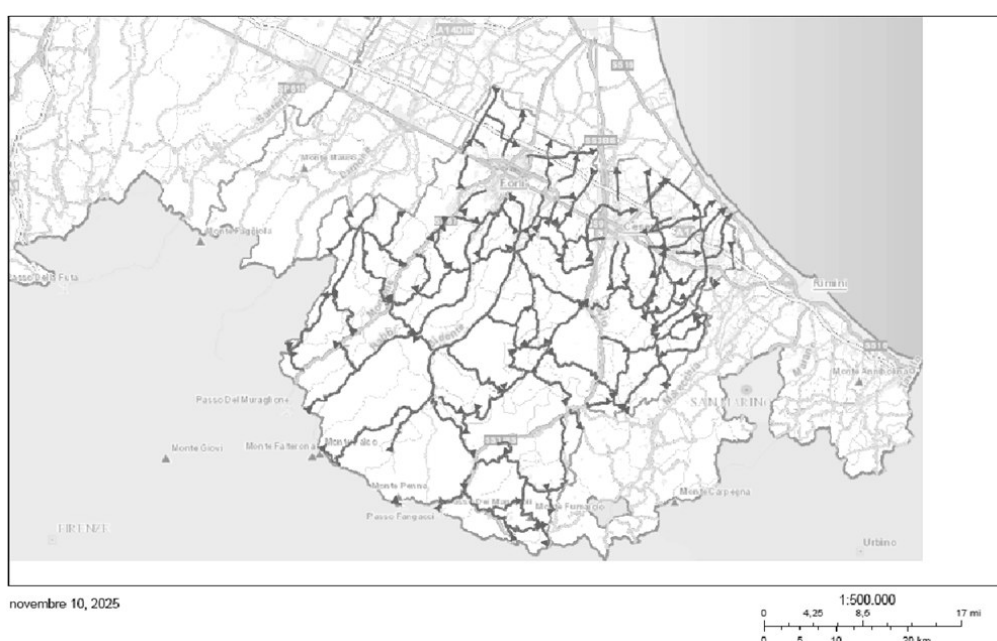
54	Baccanello	FORLI'	8+821
55	San Benedetto Marradi	FORLI'	8+127
56	Vecchiazano	FORLI'	4+921
57	Castrocaro San Lorenzo	FORLI'	5+100
60	Forlimpopoli Carpinello	FORLI'	4+526
61	Fondi	FORLI'	2+564
62	Gambettola	CESENA	3+620
63	Montilgallo	CESENA	4+157
65	Cesena Bertinoro	FORLI'	12+027
66	Casale	FORLI'	5+172
67	Pratieghi	CESENA	3+606
68	Voltre	CESENA	15+199
70	Ruffio	CESENA	13+394
71	Malmissole	FORLI'	8+087
72	Monda	FORLI'	4+768
74	Cesena Sorrivoli	CESENA	8+633
75	Monteleone	CESENA	20+600
76	Civorio	FORLI'	15+558
77	Spinello	FORLI'	6+686
78	S. Matteo	CESENA	13+484
79	Riopetra	CESENA	6+400
81	Trebbio San Savino	FORLI'	7+873
83	Polenta	FORLI'	7+647
85	Fondovalle Rubicone	CESENA	11+650
86	Tramazzo	FORLI'	14+681
88	Alto Uso	CESENA	12+605
89	San Mauro Castellabate	CESENA	2+341
90	Cesena Gambettola	CESENA	3+198
92	Rio Salto	CESENA	1+876
93	La Radice	CESENA	7+230
94	Castagno	FORLI'	4+831
95	Ranchio Civorio	FORLI'	5+060
96	Spinello Passo del Carnaio	CESENA	5+808
97	Staggi	CESENA	6+396
98	Canale di Bonifica	CESENA	3+780



99	Meldola Fratta	FORLI'	4+025
100	Maestrina	FORLI'	1+467
101	S. Demetrio	CESENA	7+870
102	Giaggiolo Pian di Spino	FORLI'	5+308
103	Rivarossa Medrina	CESENA	6+786
104	Dovadola Monte Colombo	FORLI'	10+478
106	S. Andrea	FORLI'	6+114
108	Rigossa	CESENA	4+908
112	Isola Biserno Ridracoli	CESENA	8+715
113	Selvapiana	CESENA	6+060
115	Montiano	CESENA	4+729
116	Tessello	CESENA	8+118
117	Musano	CESENA	3+712
122	Montenovo-Montiano	CESENA	3+165
123	Ponte Pietra Sala	CESENA	7+697
124	Dell'Eremo	CESENA	1+932
125	Grisignano Rocca delle Caminate	FORLI'	7+952
126	Predappio Rocca delle Caminate Meldola	FORLI'	9+991
127	Civorio Spinello	FORLI'	9+776
128	Tezzo	CESENA	10+700
129	Modigliana Rocca San Casciano	FORLI'	18+803
130	Casteldelci	CESENA	8+560
134	Via Piana	CESENA	8+800
135	Tavollicci	CESENA	20+970
137	Tiberina	CESENA	16+207
138	Savio	CESENA	3+688
139	Montepetra	CESENA	5+980
140	Diegaro S. Egidio	CESENA	8+487
142	Mandrioli	CESENA	10+770
11bis	Cornacchiara	CESENA	2+900
13bis	Prolungamento Uso	CESENA	4+489
14bis	Bretella Masrola	CESENA	1+663
27bis	Braldo	FORLI'	2+769
33ter	Prolungamento Gatteo	CESENA	6+496
37bis	Diramazione Fratta	FORLI'	3+040

38bis	Balze Capanne	CESENA	0+877
54bis	diramazione Baccanello	FORLI'	1+114
54ter	diramazione Baccanello	FORLI'	2+548
54quater	diramazione Baccanello	FORLI'	0+293
60bis	prol. Forlimpopoli Carpinello	FORLI'	2+805
9bis	Circonvallazione Montiano	CESENA	0+345
		Totale sviluppo	1025+057

Mappa della rete delle strade provinciali



Fonte: webgis Provincia Forlì-Cesena

FOCUS - L'impatto degli interventi PNRR sulla rete stradale provinciale di Forlì-Cesena

L'alluvione del maggio 2023 ha colpito un territorio caratterizzato da una rete viaria fortemente interconnessa con la morfologia appenninica. La rete stradale provinciale, pari a circa 1025 km, collega la pianura cesenate e forlivese con le vallate collinari e con i crinali appenninici, con un ruolo essenziale per la mobilità quotidiana, l'accesso ai servizi, le filiere produttive locali e la coesione territoriale. L'attuazione degli interventi PNRR per la **viabilità provinciale di Forlì-Cesena** disegna una geografia economica e infrastrutturale fortemente coerente con la morfologia territoriale della provincia e con le priorità di resilienza post-alluvione. La mappa georeferenziata dei **30 interventi censiti** (per un valore complessivo di **oltre 78 milioni di euro**) mostra una distribuzione bilanciata fra l'**area forlivese** e quella **cesenate**, ma con funzioni territoriali differenziate.

Distribuzione degli interventi PNRR sulle strade provinciali

Fonte:

elaborazione su dati Provincia Forlì-Cesena

Una dorsale appenninica di resilienza

Nell'area **forlivese** gli interventi si concentrano prevalentemente lungo la fascia **appenninica e pedecollinare**, interessando arterie che collegano centri di vallata come **Modigliana, Rocca San Casciano, Dovadola, Predappio, Meldola**.

Queste opere – riconducibili principalmente all'**Ordinanza 35/2024 PNRR** – rispondono a esigenze di **messa in sicurezza dei versanti e delle opere d'arte**, e rappresentano un investimento strategico di adattamento climatico dopo gli eventi alluvionali del 2023.

La loro localizzazione conferma la funzione del **sistema viario montano** come “infrastruttura di coesione territoriale”, cruciale per garantire l'accessibilità dei comuni interni e la continuità dei servizi scolastici e sanitari.

Una rete di connessione collinare e di fondovalle

Nell'area **cesenate** prevalgono invece gli interventi su **assi di collegamento trasversali e di fondovalle** – come le **SP 9 Cesena-Sogliano, SP 85 Fondovalle Rubicone, SP 13 Uso, SP 79 Rio Petra, SP 88 Alto Uso** – con obiettivi di **miglioramento della connettività e della sicurezza della mobilità quotidiana** (pendolare, scolastica, produttiva). Su questa rete si concentrano oggi gli interventi di ripristino e consolidamento finanziati attraverso **le ordinanze 13/2023, 33/2024** e in particolare il **PNRR – Ordinanza 35/2024**, che costituisce il cuore della ricostruzione programmata.

Nel complesso, il dataset provinciale sugli interventi PNRR censisce **oltre 30 interventi** lungo **31 Strade Provinciali**, distribuiti in modo omogeneo tra versante **forlivese** e **cesenate**. La localizzazione degli interventi segue **la geografia del danno**: non tanto la distribuzione amministrativa dei comuni, quanto la presenza di **frane attive**, tratti di versante instabile, ponti da consolidare e opere d'arte esposte a erosione e sovraccarico idraulico. La mappa territoriale restituisce così un disegno infrastrutturale coerente con la struttura orografica del

territorio appenninico, definendo **una dorsale di rischio e manutenzione** che corre lungo i fondovalle dei fiumi Bidente, Rabbi, Montone, Savio e Rubicone, e lungo la rete di crinali connessa ai piccoli centri collinari.

1.10 Il Piano Territoriale di Area Vasta

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

Gli obiettivi e gli indirizzi strategici del PTAV si rivolgono all'intero territorio provinciale:

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

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

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

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

Sotto il profilo socio-economico e ambientale, sono almeno quattro gli eventi recenti che ci pongono di fronte all'evidenza di un contesto mutato con il quale è necessario confrontarsi:

- la pandemia di covid-19, con il lockdown e le restrizioni imposti nel 2020 e 2021, ha evidenziato da un lato la fragilità del nostro modo di abitare il territorio e gestire le relazioni, facendo emergere nuove domande di spazi e inediti comportamenti di "isolamento sociale"; dall'altro ha permesso di apprezzare gli effetti di un repentino

- abbassamento dei livelli di inquinanti e del riappropriarsi di spazi da parte della natura, rivelando di fatto che l'integrazione armonica della vita umana con la natura è possibile;
- lo scoppio di una guerra europea, con l'invasione dell'Ucraina da parte della Russia nel febbraio 2022, ha messo drammaticamente in evidenza l'interdipendenza che lega il nostro territorio ad un sistema di relazioni ben più vasto, sia dal punto di vista delle dinamiche politiche e sociali che sotto il profilo della disponibilità di risorse e del condizionamento reciproco che determina le possibilità di approvvigionamento e i costi delle materie prime;
 - l'alluvione che ha interessato nel maggio 2023 l'intero territorio della Romagna, seguita dagli eventi del settembre 2024, ha messo in evidenza fragilità profonde e la necessità di confrontarsi con la dimensione del rischio in modo stabile, ponendo la cultura della cura e della manutenzione alla base di una governance territoriale in cui la dimensione dell'area vasta assume nuovi significati, anche operativi;
 - il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza Italia Domani, approvato nel mese di luglio 2021 per fare fronte alle molteplici sfide della "ricostruzione" post-pandemia, che, offrendo una disponibilità inedita di risorse economiche da spendere in un tempo molto breve, costituisce una sfida di carattere organizzativo e attuativo per le amministrazioni pubbliche, ma al tempo stesso, intrecciando tutti i temi sopra citati, pone anche in modo forte l'esigenza di sviluppare capacità strategica nella gestione delle risorse in un contesto di progressivo e continuo "adattamento" di obiettivi e priorità.

I quattro eventi recenti qui richiamati disegnano nel complesso un contesto caratterizzato dall'intreccio di diverse "crisi" e da una continua transizione.

La pianificazione del territorio è chiamata a confrontarsi con questa condizione di incertezza e fragilità assumendo la prospettiva della *preparedness*.

Secondo le linee guida emanate dall'Organizzazione Mondiale della Sanità in tema di minacce per la salute e pandemie, la *preparedness* è la capacità di anticipare e di reagire tempestivamente a crisi ed emergenze grazie a tecniche quali la pianificazione basata su scenari, sistemi di allerta precoce e vigilanza, dispositivi sentinella e scorte di forniture.

Il tema dell' "essere preparati" interessa anche altri ambiti, come le emergenze ambientali, le cui conseguenze spesso non possono essere del tutto evitate ma soltanto mitigate. Un punto centrale, da questa prospettiva, è prepararsi ad agire su futuri indeterminati, sollecitando prospettive per ripensare i problemi prima ancora che per risolverli. In questo senso le politiche di governo del territorio devono assumere la prospettiva aperta e adattiva del *problem setting* più che quella deterministica del *problem solving*.



2. Sezione Valore pubblico Performance e Anticorruzione

2.1) Valore pubblico

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

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

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

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

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

Per definire il perimetro di azione della Provincia di Forlì-Cesena si riporta la Tabella riassuntiva degli obiettivi definiti nella **Nota di aggiornamento al Documento unico di programmazione (DUP) 2026-2028, approvata con Deliberazione CP n. 28 del 22/12/2025**, classificati per linee programmatiche di mandato, da cui discendono le attività previste nel Piano dettagliato degli obiettivi (PDO), riportato nella presente sottosezione al paragrafo 2.2.1 ed esplicitato nell'**allegato A1 al PIAO**.



Schema riepilogativo degli obiettivi classificati per Linee Programmatiche di Mandato

LINEA PROGRAMMATICA		OBIETTIVO STRATEGICO		Obiettivo Agenda 2030	Missione PHRR	OBIETTIVO OPERATIVO	
LINEA PROGRAMMATICA 1	Sinergia e cooperazione tra Enti (Progettare la nuova provincia)	21_OBSTR_01_02_01	Progettare e costruire la nuova Provincia	 16 CITTÀ SOSTENIBILI		21_OBOPE_01_02_01_01	Modernizzazione ed efficientamento della macchina amministrativa anche attraverso nuove modalità di gestione dei servizi
		21_OBSTR_01_03_01	Ottimizzazione delle risorse finanziarie	 17 ENERGIA PULITA		21_OBOPE_01_02_01_02	Aggiornamento delle competenze professionali
		21_OBSTR_01_05_01	Valorizzazione del patrimonio edilizio	 18 IMPIEGO DIGNITOSO		21_OBOPE_01_02_01_03	La sfida del riordino istituzionale a livello locale, per uno sviluppo strategico partecipato dell'area vasta Romagna
		21_OBSTR_01_11_01	Promuovere la legalità e la trasparenza	 11 CITTÀ SOSTENIBILI	MISSIONE 2: Rivoluzione verde e transizione ecologica M2C3: Efficienza energetica e riqualificazione degli edifici	21_OBOPE_01_03_01_01	Gestione oculata delle risorse finanziarie e delle partecipazioni societarie
		21_OBSTR_01_01_01	Promuovere le pari opportunità di genere	 16 CITTÀ SOSTENIBILI		21_OBOPE_01_05_01_01	Gestione efficace del patrimonio immobiliare e misure per la sua valorizzazione
LINEA PROGRAMMATICA 2	Strade (Viabilità e infrastrutture di comunità)	21_OBSTR_10_05_01	La sicurezza nella mobilità delle infrastrutture viarie	 6 ENERGIA PULITA		21_OBOPE_01_11_01_01	Consolidare gli strumenti a tutela della legalità e della trasparenza
		21_OBSTR_10_04_01	Sostegno del trasporto pubblico locale e del trasporto privato	 9 IMPIEGO DIGNITOSO		21_OBOPE_01_01_01_01	Interventi per la promozione della trasversalità delle politiche di pari opportunità
		21_OBSTR_09_02_01	Interventi della Polizia Provinciale per il presidio e la sicurezza del territorio	 9 IMPIEGO DIGNITOSO		21_OBOPE_10_05_01_01	Attuazione del programma finanziato dal DM 225/2021 per la messa in sicurezza di ponti e viadotti
						21_OBOPE_10_05_01_02	Potenziamento delle modalità organizzative per la gestione integrata delle funzioni relative alla manutenzione stradale (SGS)
						21_OBOPE_10_05_01_03	Sviluppo della viabilità alternativa alla via Emilia
LINEA PROGRAMMATICA 3	Scuole (Sistema scolastico adeguato che guarda al futuro)	21_OBSTR_04_01_01	Programmazione della rete scolastica e dell'offerta educativa	 4 ENERGIA PULITA	MISSIONE 2: Rivoluzione verde e transizione ecologica M2C3: Efficienza energetica e riqualificazione degli edifici	21_OBOPE_10_04_01_01	Sviluppo del sistema trasportistico e semplificazione delle attività amministrative in materia di Trasporto Privato
		21_OBSTR_04_02_01	Programmazione della rete scolastica e dell'offerta educativa	 11 CITTÀ SOSTENIBILI	MISSIONE 4: Istruzione e ricerca M4C1: Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle università	21_OBOPE_09_02_01_01	Potenziamento della vigilanza e dei controlli per la sicurezza della viabilità e del territorio agro-silvo-pastorale
		21_OBSTR_12_02_01	Programmazione della rete scolastica e dell'offerta educativa	 4 ENERGIA PULITA	MISSIONE 4: Istruzione e ricerca M4C1: Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle università	21_OBOPE_01_05_02_01	Realizzazione di nuove soluzioni logistiche idonee per soddisfare il fabbisogno di spazi degli istituti scolastici
						21_OBOPE_01_05_02_02	Riqualificazione degli edifici mediante interventi combinati di ristrutturazione e adeguamento ed efficientamento energetico
						21_OBOPE_01_05_02_03	Mantenimento della funzionalità dei fabbricati mediante gestione e manutenzione
LINEA PROGRAMMATICA 4	Sviluppo sostenibile del territorio (Crescita armonica del territorio)	21_OBSTR_08_01_01	Promuovere efficacemente lo sviluppo coerente, competitivo e sostenibile del territorio	 11 CITTÀ SOSTENIBILI	MISSIONE 4: Istruzione e ricerca M4C1: Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle università	21_OBOPE_04_01_01_01	Supportare la qualificazione e il miglioramento del sistema interposto dei servizi educativi per l'infanzia
						21_OBOPE_04_02_01_01	Garantire il governo e la qualificazione del sistema provinciale di istruzione secondaria di secondo grado, valorizzando il ruolo della comunità territoriale
						21_OBOPE_04_02_01_02	Favorire il diritto allo studio, l'accesso e la frequenza scolastica, attraverso la messa in atto di interventi di diversa tipologia
						21_OBOPE_12_02_01_01	Supportare l'integrazione scolastica dei portatori di handicap
						21_OBOPE_08_01_01_01	Predisporre l'attuazione della nuova disciplina urbanistica regionale e l'elaborazione del nuovo PTAV

2.1.1) Linee programmatiche di mandato 2021-2025

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



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



2.1.2) Obiettivi strategici

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



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



				con le finalità di trasparenza e chiarezza dei dati di bilancio, sia per gli utenti interni all’Ente sia per gli utenti esterni e i singoli cittadini. A tale proposito occorre sfruttare tutti i possibili margini di ulteriore risparmio per quanto riguarda le spese di funzionamento e in particolare per l’approvvigionamento di beni e servizi e le utenze, anche in considerazione dell’incremento del costo di energia elettrica e gas naturale. Ulteriori margini di manovra per reperire risorse per investimenti possono riguardare l’analisi di lavori pubblici già conclusi finanziati o cofinanziati con mutui, al fine di rilevare eventuali economie e decidere il “diverso utilizzo” delle stesse o, in alternativa, la riduzione del debito residuo. Occorre altresì attuare azioni per migliorare i processi e gli standard, in particolare per quanto riguarda i tempi di pagamento. Particolare attenzione riveste anche l’attività di gestione delle partecipazioni societarie, avendo riguardo alla razionalizzazione delle stesse e all’analisi dei relativi documenti di bilancio anche in rapporto con le attività di programmazione e controllo dell’Ente.								
1 - SINERGIA E COOPERAZIONE TRA ENTI (Progettare la nuova provincia)	21_MISSIO_01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione 21_PROGR_01_05 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali 21_OBSTR_01_05_01 - Valorizzazione del patrimonio edilizio	11 CITTA' E COMUNITA' SOSTENIBILI 	MISSIONE 2: <i>Rivoluzione verde e transizione ecologica</i> M2C3: <i>Efficienza energetica e riqualificazione degli edifici</i>	<table><tr><th>TIPOLOGIA IMMOBILE</th><th>CONSISTENZA</th><th>DESTINAZIONE</th><th>NOTE</th></tr><tr><td>EDIFICI SCOLASTICI (di proprietà)</td><td>14 edifici</td><td>Utilizzati a fini istituzionali scolastici N. 1 edificio (ex ITF Saffi) inagibile</td><td>Sono abbinate le palestre ad uso scolastico ed in concessione a società sportive. Sono presenti alloggi per i custodi</td></tr></table>	TIPOLOGIA IMMOBILE	CONSISTENZA	DESTINAZIONE	NOTE	EDIFICI SCOLASTICI (di proprietà)	14 edifici	Utilizzati a fini istituzionali scolastici N. 1 edificio (ex ITF Saffi) inagibile	Sono abbinate le palestre ad uso scolastico ed in concessione a società sportive. Sono presenti alloggi per i custodi
TIPOLOGIA IMMOBILE	CONSISTENZA	DESTINAZIONE	NOTE									
EDIFICI SCOLASTICI (di proprietà)	14 edifici	Utilizzati a fini istituzionali scolastici N. 1 edificio (ex ITF Saffi) inagibile	Sono abbinate le palestre ad uso scolastico ed in concessione a società sportive. Sono presenti alloggi per i custodi									



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

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



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



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



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



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



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



			Lo stato di manutenzione delle strade provinciali Negli ultimi anni le gravi difficoltà di bilancio, per effetto dei tagli imposti alle province dallo Stato fino al 2018 e la diminuzione dei finanziamenti regionali, hanno determinato una drastica riduzione delle risorse finanziarie destinate annualmente alla viabilità provinciale (manutenzione, ristrutturazione, consolidamento, prevenzione del dissesto idrogeologico ecc.) ed un progressivo peggioramento dello stato di conservazione delle infrastrutture. Il mancato finanziamento di investimenti destinati al miglioramento della rete stradale provinciale ha provocato una brusca interruzione nella realizzazione di nuove opere e ammodernamenti infrastrutturali. Tuttavia, nel 2018 (con il Decreto Ministeriale 49), nel 2020 (con i Decreti Ministeriali 123 e 224) e recentemente con i Decreti Ministeriali 225/2021 e 05/05/2022 sui ponti ed il Decreto Ministeriale 141/2022 sulle strade lo Stato, attraverso il MIT, ha avviato finanziamenti finalizzati alle Manutenzioni delle infrastrutture stradali Provinciali: sino al 2029 sono previsti oltre 50 milioni di euro di somme oggetto di finanziamento. La tabella che segue riporta l'andamento delle risorse a partire dal 2011: 1) le spese di investimento comprendono straordinaria manutenzione, ristrutturazione consolidamento e prevenzione (compreso le risorse dedicate ai ponti); 2) le spese correnti riguardano l'ordinaria manutenzione rischio. Tale obiettivo deve coniugarsi anche con la necessaria capacità di comunicazione ed informazione al territorio in merito alla programmazione degli interventi, definendo pertanto orizzonti temporali più definiti per la soluzione delle criticità, in relazione alla disponibilità di risorse. Analisi della rete stradale di competenza provinciale La rete stradale della Provincia di Forlì-Cesena si sviluppa per una lunghezza complessiva di circa km 1.015, il 20% della quale in pianura e l'80% su terreno collinoso o montano. Le strade di interesse regionale (strade statali trasferite alle province nel 2001) rappresentano circa il 20% del totale e, come risulta dal sistema regionale di monitoraggio del traffico MTS, sono interessate da elevati volumi di traffico. Dal punto di vista della funzione in relazione al territorio la rete stradale provinciale è così strutturata: <u>Sistema delle Strade di Fondovalle</u> che attraversa il territorio provinciale in direzione Nord – Est, collegando il crinale appenninico con la pianura; ha un ruolo strategico in relazione agli obiettivi di connessione tra la pianura e le zone collinari e montuose. Tra le strade principali si annoverano le seguenti: - Zona Forlì: S.P. n. 3 “del Rabbi”, S.P. n. 4 “del Bidente”, S.P. n. 20 “Tramazzo Marzeno” - Zona Cesena: S.P. n. 137 “Tiberina”, S.P. n. 138 “Savio”; SP 11 “Sogliano” , SP 85 “Fondovalle Rubicone” SP 13 “Uso”; <u>Sistema di collegamento “corridoio Emilia” – “Adriatico”</u> che mette in collegamento i centri della via Emilia con la costa adriatica. Tra le strade principali si annoverano le seguenti:
--	--	--	---



			- Zona Forlì: S.P. n. 1 “Villafranca”, S.P. n. 2 “di Cervia”, S.P. n. 5 “Santa Croce” - Zona Cesena: S.P. n. 7 “Cervese”, S.P. n. 10 “San Mauro Cagnona”, S.P. n. 33 “Gatteo”, S.P. n. 108 “Rigossa”; S.P. 8 “Cesenatico”; Sistema di collegamento intervallivo che mette in relazione tra loro i principali itinerari di fondovalle, scavalcando con appositi valichi le propaggini montuose appenniniche. Il principale itinerario stradale intervallivo sul territorio della Provincia, storicamente noto come la “traversa della Romagna Toscana”, collega fra di loro i seguenti centri abitati: - Modigliana - Rocca S. Casciano - Strada S. Zeno - Galeata - S. Sofia - S. Piero in Bagno utilizzando la seguenti strade provinciali: - S.P. n. 129 “Modigliana - Rocca San casciano”, S.P. n. 23 “Centoforche”, S.P. n. 24 “Forche”, S.P. n. 4 “del Bidente” (tratto Galeata – S. Sofia), S.P. n. 26 “Carnaio”; 3) Sistema delle Strade Locali che raggruppa tutte le strade rimanenti; costituisce una articolata e fitta maglia di vie di comunicazione che consente il collegamento dei centri abitati periferici .	<table><tr><th>Anni</th><th colspan="4">Spese di investimento</th><th colspan="2">Spese correnti</th><th>Spesa complessiva</th></tr><tr><th></th><th>Provincia</th><th>Risorse regionali</th><th>Risorse statali</th><th>Totale</th><th>Euro/km</th><th>Totale</th><th>Totale</th></tr><tr><td>2011</td><td>2.300.000</td><td>2.587.000</td><td>0</td><td>4.887.000</td><td>4.619</td><td>2.232.000</td><td>2.110</td></tr><tr><td>2012</td><td>1.600.000</td><td>474.000</td><td>0</td><td>2.074.000</td><td>1.960</td><td>1.437.100</td><td>1.358</td></tr><tr><td>2013</td><td>39.000</td><td>571.000</td><td>0</td><td>610.000</td><td>577</td><td>1.903.400</td><td>1.799</td></tr><tr><td>2014</td><td>100.000</td><td>660.000</td><td>0</td><td>760.000</td><td>718</td><td>654.000</td><td>618</td></tr><tr><td>2015</td><td>0</td><td>2.636.000</td><td>0</td><td>2.636.000</td><td>2.491</td><td>949.000</td><td>897</td></tr><tr><td>2016</td><td>0</td><td>1.447.000</td><td>0</td><td>1.447.000</td><td>1.368</td><td>957.000</td><td>856</td></tr><tr><td>2017</td><td>553.000</td><td>2.309.186</td><td>1.971.414</td><td>4.833.600</td><td>4.569</td><td>1.117.907</td><td>1.057</td></tr><tr><td>2018</td><td>0</td><td>1.119.600</td><td>1.254.589</td><td>2.676.789</td><td>2.244</td><td>1.508.849</td><td>1.426</td></tr><tr><td>2019</td><td>65.000</td><td>1.080.000</td><td>3.136.472</td><td>4.216.472</td><td>3.985</td><td>2.039.593</td><td>1.927</td></tr><tr><td>2020</td><td>290.000</td><td>3.605.000</td><td>7.580.000</td><td>11.475.000</td><td>10.74</td><td>1.800.000</td><td>1.685</td></tr></table>	Anni	Spese di investimento				Spese correnti		Spesa complessiva		Provincia	Risorse regionali	Risorse statali	Totale	Euro/km	Totale	Totale	2011	2.300.000	2.587.000	0	4.887.000	4.619	2.232.000	2.110	2012	1.600.000	474.000	0	2.074.000	1.960	1.437.100	1.358	2013	39.000	571.000	0	610.000	577	1.903.400	1.799	2014	100.000	660.000	0	760.000	718	654.000	618	2015	0	2.636.000	0	2.636.000	2.491	949.000	897	2016	0	1.447.000	0	1.447.000	1.368	957.000	856	2017	553.000	2.309.186	1.971.414	4.833.600	4.569	1.117.907	1.057	2018	0	1.119.600	1.254.589	2.676.789	2.244	1.508.849	1.426	2019	65.000	1.080.000	3.136.472	4.216.472	3.985	2.039.593	1.927	2020	290.000	3.605.000	7.580.000	11.475.000	10.74	1.800.000	1.685
Anni	Spese di investimento				Spese correnti		Spesa complessiva																																																																																													
	Provincia	Risorse regionali	Risorse statali	Totale	Euro/km	Totale	Totale																																																																																													
2011	2.300.000	2.587.000	0	4.887.000	4.619	2.232.000	2.110																																																																																													
2012	1.600.000	474.000	0	2.074.000	1.960	1.437.100	1.358																																																																																													
2013	39.000	571.000	0	610.000	577	1.903.400	1.799																																																																																													
2014	100.000	660.000	0	760.000	718	654.000	618																																																																																													
2015	0	2.636.000	0	2.636.000	2.491	949.000	897																																																																																													
2016	0	1.447.000	0	1.447.000	1.368	957.000	856																																																																																													
2017	553.000	2.309.186	1.971.414	4.833.600	4.569	1.117.907	1.057																																																																																													
2018	0	1.119.600	1.254.589	2.676.789	2.244	1.508.849	1.426																																																																																													
2019	65.000	1.080.000	3.136.472	4.216.472	3.985	2.039.593	1.927																																																																																													
2020	290.000	3.605.000	7.580.000	11.475.000	10.74	1.800.000	1.685																																																																																													



		00	0	0	4	00		0
2021	0	2.390.000	15.590.000	17.980.000	16.835	1.800.000	1.685	19.780.000
2022	700.000	3.200.000	34.700.000	38.600.000	38.035	3.000.000	2.956	41.600.000

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

La capacità operativa

La Provincia, operando in regime di economia diretta, grazie a proprie risorse umane (numericamente insufficienti ma qualificate e motivate) e strumentali (ad esempio autocarri e trattori attrezzati), è riuscita negli anni di crisi a mantenere una minima capacità d'intervento sul patrimonio stradale che ha permesso di contenere l'ammaloramento delle infrastrutture e garantire un minimo di servizi.

Questa capacità operativa per il futuro è destinata a trasformarsi e ridimensionarsi convertendo le risorse umane da un ruolo prettamente operativo ad un ruolo di sorveglianza del patrimonio stradale e di collaborazione alla programmazione degli interventi.

La modifica di strategia è obbligata per la situazione dei mezzi e delle attrezzature che hanno da tempo superato la soglia di vetustà che rende non conveniente procedere ad interventi di riparazione, oltre che dalla riduzione numerica delle risorse umane, con particolare riguardo al personale stradale, diminuito **del 68% circa** negli ultimi 20 anni, tra cantonieri e capi-cantonieri.

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

Fabbisogni ottimali

La rete stradale di competenza provinciale non ha subito radicali modifiche negli ultimi 10 anni, tali da determinare una sostanziale modifica dei fabbisogni in termini di risorse economiche necessarie a garantire il costante mantenimento in efficienza della rete, sopperendo in tempo reale al costante deterioramento determinato dall'usura e dall'invecchiamento delle infrastrutture.

La recente congiuntura economica mondiale determinata dalla crisi delle materie prime e dai



			conflitti in corso ha invece determinato un repentino aumento dei costi delle lavorazioni che si è riverberata sulla capacità di rispondere ai fabbisogni manutentivi con una riduzione del quadro degli interventi programmati di oltre il 40 % rispetto al 2021. A tali fabbisogni si associa il necessario recupero delle situazioni di deterioramento create nei negli anni di minore disponibilità, in gran parte causate da dissesto idrogeologico e frane (alluvioni maggio 2023 e giugno-settembre ed ottobre 2024) oltre che da mancati tempestivi interventi di manutenzione. Per gli anni a venire ferma restando l'attuale situazione economica si conferma una sufficiente disponibilità di risorse per quanto riguarda le spese di investimento, ed una sufficiente disponibilità relativa alle spese correnti che necessitano di una accurata ed attenta programmazione. <u>Strategie di programmazione</u> La viabilità stradale in ambito provinciale gravita tuttora su una parte del tracciato storico della via Emilia; occorre pertanto completare la viabilità alternativa a tale direttrice storica, lungo la quale si sono sviluppati i maggiori centri abitati. Il cosiddetto "Corridoio via Emilia" costituisce una ossatura portante di collegamento dei territori di Forlì, Forlìmpoli, Bertinoro, Cesena, nonché dei comuni del "Rubicone"; raccoglie inoltre le strade di fondovalle che scendono dalla catena appenninica. La Provincia, in condivisione con il territorio, deve farsi carico di promuovere azioni volte a favorire la costruzione di un'alternativa alla via Emilia, favorendo il collegamento tra le tangenziali di Forlì e di Cesena. E' stato sottoscritto un protocollo d'intesa tra gli Enti interessati al fine di avviare concretamente, già dal 2023, la progettazione di fattibilità tecnico economica della nuova infrastruttura e disporre del livello di progettazione necessario a captare eventuali finanziamenti. Sempre in tale ambito si pone la riqualificazione della via Emilia nell'area dei Comuni del Rubicone, dove l'urbanizzazione esistente rende difficoltosa la programmazione di una viabilità alternativa. Ad interventi puntuali per migliorare le intersezioni con la rete provinciale, si affianca la realizzazione in corso di esecuzione del nuovo asse viario in grado una volta ultimato di collegare direttamente il casello A14 "Valle del Rubicone" con la via Emilia, ottenendo una sostanziale ridistribuzione del traffico veicolare che oggi lambisce i centri abitati di Gatteo e Savignano sul Rubicone. Al fine di alleggerire il traffico nei centri abitati, nell'area cesenate è in corso di progettazione la Variante alla SP 7 "Cervese" tra Villa Calabra e Calabrina, per garantire maggior sicurezza e
--	--	--	--



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



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



	trasporto 21_OBSTR_10_04_01 - Sostegno del trasporto pubblico locale e del trasporto privato			affidato all'Agenzia Mobilità Romagnola SRL Consortile (AMR) le funzioni di Agenzia per la mobilità per la gestione del Trasporto Pubblico Locale. La materia del trasporto privato è stata mantenuta in capo alle province quale funzione fondamentale secondo la L. 56/2014. La Provincia di Forlì-Cesena contribuisce al sostentamento dei costi del trasporto pubblico locale con un contributo consortile annuo, che nel 2024 è di 796.536,35 euro. La funzione fondamentale in tale ambito è costituita dalla pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, con programmazione e coordinamento degli interventi volti a sviluppare la mobilità. La Provincia di Forlì-Cesena, nell'ambito del trasporto privato che prevede la gestione e il rilascio delle autorizzazioni di autoscuole, consorzi di istruzione automobilistica, scuole nautiche, studi di consulenza automobilistica e officine di revisione, rilascia licenze di trasporto in conto proprio alle attività d'impresa, assicurandone la legittimità delle successive modifiche, con particolare attenzione alla qualificazione professionale del settore e alla sicurezza stradale. Alle Province spetta anche lo svolgimento degli esami per l'acquisizione delle idoneità professionali in materia di trasporti, al fine di favorire lo sviluppo delle imprese sul territorio. La valenza strategica di tale abilitazione è di tutta evidenza costituendo essa un rilevante volano per l'attività economica. La semplificazione dell'azione amministrativa rappresenta il principale corollario, nonché il risvolto essenziale dei principi di buon andamento ed efficienza a cui mira la Provincia. La semplificazione amministrativa non è un fine, ma un mezzo per migliorare il rapporto con l'amministrazione dei cittadini, dei soggetti economici, delle formazioni sociali, nonché di tutti coloro che operano all'interno del sistema amministrativo stesso che ha lo scopo di far sì che l'apparato burocratico sia vissuto dai cittadini come alleato nello svolgimento e nel sostegno delle attività d'impresa e non come aggravio delle stesse. Considerata la rilevanza della realtà economica locale interessata da queste funzioni, la Provincia si impegna a proseguire la sua azione di sostegno al sistema di movimentazione delle merci e delle persone nell'ambito provinciale. In particolare si individuano alcune linee di intervento: ● garantire un adeguato numero di sessioni di esami per l'accesso alle professioni afferenti il trasporto; ● semplificare le procedure, specie nell'ambito delle attività economiche, di pari passo con le innovazioni in tema di digitalizzazione delle attività amministrative e con il principio di trasparenza, diretto a rendere visibile tutti gli aspetti dell'organizzazione delle P.A.
4 - SVILUPPO SOSTENIBILE DEL TERRITORIO (Crescita armonica del	21_MISSIO_08 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa 21_PROGR_08_01 -			La pianificazione territoriale “di coordinamento” (Area vasta) costituisce una tra le funzioni fondamentali di maggiore rilevanza mantenute in capo alle province in sede di riordino istituzionale e confermata dalla legge urbanistica regionale LR 24/2017. Il raggiungimento ed il mantenimento di questo obiettivo presuppone l'impiego di risorse ed interventi programmati per supportare efficacemente lo sviluppo coerente, competitivo e sostenibile del territorio.



territorio)	Urbanistica e assetto del territorio 21_OBSTR_08_01_01 - Promuovere efficacemente lo sviluppo coerente, competitivo e sostenibile del territorio		L'impegno primario dell'Ente nel prossimo triennio è continuare l'iter per dare attuazione ai principi della LR. 24/2017, che rinnova e ridefinisce i contenuti dei piani territoriali di coordinamento provinciale (PTCP) precedentemente definiti dalla L.R. 20/2000 e ne modifica la denominazione in PTAV - Piano Territoriale di Area Vasta, con una precisa valenza strategica e di coordinamento delle scelte urbanistiche di comuni e unioni che hanno un rilievo sovracomunale. La definizione degli obiettivi strategici del PTAV è lo step conclusivo di una prima parte dell'iter di applicazione della nuova legge urbanistica, iniziato qualche anno fa con l'istituzione dell'Ufficio di Piano e continuato con l'approvazione dello schema di Protocollo di Intesa sottoscritto tra Provincia e Regione e dell'allegato tecnico <i>Relazione Illustrativa dei Contenuti delle Pianificazioni di Area Vasta</i> Le scelte strategiche provinciali di Area Vasta devono coordinarsi in un unicum con le nuove disposizioni generali sulla tutela e l'uso del territorio e - attraverso i nuovi strumenti di pianificazione territoriale e urbanistica messi a disposizione dalla LR 24/2017- regolare e facilitare lo sviluppo delle potenzialità del sistema "modificato". Tale competenza rappresenta pertanto la valorizzazione del coordinamento a livello provinciale delle politiche di area vasta, da sviluppare all'interno di un condiviso equilibrio di sviluppo sociale, economico, territoriale e di tutela ambientale. La Provincia continua inoltre ad esercitare, su delega regionale, le competenze di verifica degli strumenti comunali. All'interno di tali competenze, secondo quanto previsto dalla legge urbanistica LR. 24/2017, uno dei momenti essenziali è costituito dalla partecipazione al processo di formazione e di approvazione degli strumenti urbanistici comunali, sia generali che attuativi, nonché l'esercizio delle funzioni valutative e concertative inerenti al nuovo sistema di pianificazione urbanistica, da svolgersi all'interno del CUAV - Comitato Urbanistico di Area Vasta, costituito ai sensi dell'art. 47 della LR 24/2017 con deliberazione di Consiglio provinciale n. 22447/24 del 06/09/2018. Nel PTAV dovranno trovare spazio temi di rango territoriale nei quali si definiscono modalità di gestione unificata e coordinata, attraverso criteri di sostenibilità sui quali ogni comune esprimerà la propria autonomia politica delle scelte, articolando in base a elementi condivisi sotto il profilo ecosistemico con un linguaggio comune nel sistema territoriale; il modello di governance si dovrà basare su tre livelli di competenza: - comunale: scelte locali dei singoli comuni - intercomunale: scelte condivise in conferenza e poi definite dal singolo comune - sovracomunale: scelte portate all'interno del PTAV e decise in Consiglio provinciale La vera sfida per il Piano è recuperare, riusare e rimettere in gioco porzioni di territorio con una regia che sia capace di riequilibrare gli impatti e abbia capacità di attivazione e propulsione attraverso una gestione più flessibile, compatibile ed attenta ai tempi di realizzazione. Anche a livello di Piano Regionale Integrato dei Trasporti (PRIT 2019-2025) la Provincia intende svolgere il ruolo fondamentale di coordinamento per quanto attiene le tematiche
-------------	---	--	---



				generali, le azioni e gli interventi da adottare e gli obiettivi prefissati. A tale proposito si è evidenziata la necessità di approfondire le politiche e le strategie che possano creare un sistema maggiormente efficiente e funzionalmente integrato sia al restante territorio regionale che a livello nazionale ed europeo, per garantire ai comparti di eccellenza che caratterizzano la realtà economica ed imprenditoriale romagnola (turistico-ricettivo, ortofrutticolo, manifatturiero ecc..) di competere con i territori più avanzati. Si è rilevato poi che la connessione fra il Porto di Ravenna, lo scalo merci ferroviario di Villa Selva e l'aeroporto Ridolfi di Forlì appare di primaria importanza per mettere a sistema i nodi di un polo integrato della logistica di valenza nazionale, anche attraverso la realizzazione di uno specifico collegamento ferroviario. Per quanto riguarda il collegamento Forlì-Ravenna, le Amministrazioni direttamente interessate dovranno condividere alcune ipotesi alternative, sulle quali sarà necessario un ulteriore approfondimento e confronto tecnico politico per valutarne la fattibilità ed i costi-benefici, anche in termini di sostenibilità ambientale. Per quanto attiene invece il collegamento veloce tra Forlì e Cesena, la recente realizzazione della Rotatoria in località <i>Panighina</i> all'incrocio tra la SS9 via Emilia e la Sp65, dimostra la volontà dell'Ente di investire sul tema infrastrutture così rilevante per lo sviluppo del territorio. Le prospettive di sviluppo progettuale del collegamento Forlì-Cesena e la sua ridefinizione funzionale alla scala territoriale, quale supporto agli scenari di sostenibilità e sviluppo dovranno opportunamente avvenire in concertazione con tutti i territori interessati all'interno della pianificazione/programmazione di rango sovraordinato (Regione/Area Vasta), entro cui si potrà contestualmente verificare l'intero sviluppo del tracciato alternativo alla via Emilia, così come prospettato dal nuovo PRIT 2025.
3 - SCUOLE (Sistema scolastico adeguato che guarda al futuro)	21_MISSIO_04 - Istruzione e diritto allo studio 21_PROGR_04_01 - Istruzione prescolastica 21_OBSTR_04_01_01 - Programmazione della rete scolastica e dell'offerta educativa 21_PROGR_04_02 - Altri		MISSIONE 4: Istruzione e ricerca M4C1: Potenziamen to dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle università	La Legge Regionale 13/2015 "Riforma del sistema di governo regionale e locale e disposizioni su Città Metropolitana di Bologna" ha confermato alla Provincia la quasi totalità delle funzioni già di competenza della stessa in materia scolastica, dalla scuola dell'infanzia alla scuola secondaria superiore, con l'unica eccezione dei Servizi educativi per la prima infanzia 0-3 anni trattenuti tra le competenze della Regione. Attualmente l'offerta di indirizzi educativi è distribuita in modo pressoché equivalente tra i due ambiti forlivese e cesenate. Le autonomie scolastiche statali nella Provincia sono 54, di cui nr. 7 Circoli didattici, 25 Istituti comprensivi, 4 scuole secondarie di primo grado e nr. 18 scuole secondarie di II grado. Sono presenti inoltre nel sistema provinciale un Istituto di Istruzione Superiore paritario, nr. 3 scuole secondarie di I grado paritarie e nr. 5 scuole primarie paritarie. Il sistema dell'istruzione riveste indiscutibilmente un ruolo strategico nell'ambito delle politiche di sviluppo del territorio provinciale. Il livello di scolarizzazione e delle competenze acquisite costituisce infatti un elemento che contraddistingue lo sviluppo culturale, sociale ed economico di un territorio e lo rende



	ordini di istruzione 21_OBSTR_04_02_01 - Programmazione della rete scolastica e dell'offerta educativa		competitivo nei sistemi dell'economia, del lavoro e dei servizi, nella misura in cui offre professionalità qualificate coerenti con il fabbisogno reale e con i programmi di sviluppo di medio e lungo termine. A tale fine è fondamentale una politica che in linea con l'obiettivo 4 di Agenda 2030, promuova e sostenga l'innovazione e la qualificazione dell'intero sistema educativo e che metta in campo risorse e sinergie per una programmazione unitaria dell'offerta, fortemente radicata nella realtà del territorio e tesa alla qualificazione dei percorsi di studio, delle strutture e dei servizi che supportano il sistema di istruzione negli ambiti di governo territoriale individuati. L'importanza del ruolo di programmazione e di raccordo a livello territoriale intermedio in materia di politiche scolastiche, viene riconosciuto in capo alle attuali province, enti di area vasta, anche dal nuovo quadro legislativo di riforma del sistema nazionale di istruzione (Legge 13 luglio 2015, n. 107 "buona scuola" e successivi Decreti attuativi) nonché di riordino istituzionale e di ridistribuzione delle funzioni previsto dalle leggi statali e regionali. La sfida da vincere è quella di creare e consolidare le alleanze fra il mondo dell'educazione e quello della formazione, per creare percorsi che interloquiscano con il tessuto sociale, economico e istituzionale, luogo aperto al cambiamento e all'innovazione e che soprattutto sia pronta e capace non solo di cogliere nuove idee, ma di saperle anche trasmettere ai giovani. In questo contesto è fondamentale l'impegno del partenariato istituzionale, economico e sociale del territorio, nel creare e consolidare azioni concrete e strumenti efficaci per sostenere e accompagnare le giovani generazioni nei loro percorsi di crescita, sviluppo ed inserimento lavorativo. Ciò impegna la Provincia nella collaborazione con tutti i soggetti competenti, al fine di generare quella contaminazione che produce crescita culturale, sociale ed economica, anche attraverso alleanze interistituzionali e con il mondo economico/produttivo, al fine di creare opportunità tangibili di raccordo sinergico tra gli obiettivi educativi della scuola, le esigenze del territorio e i fabbisogni professionali espressi dal mondo produttivo. Tale impegno risulta particolarmente importante, anche al fine di facilitare i processi di integrazione dei giovani immigrati e dei giovani adolescenti con disabilità e/o in condizioni di disagio sociale. Occorre pertanto: - perseguire un modello integrato di scuola, non solo del sapere ma anche del saper fare, attraverso anche il raccordo con il sistema della formazione professionale; - ridurre/evitare la dispersione e l'abbandono scolastico e favorire il successo formativo; - perseguire gli obiettivi dell'integrazione e della multietnicità, già a partire dalle scuole dell'infanzia, garantendo il raccordo tra gli interventi dei diversi soggetti istituzionali che partecipano ai processi di inclusione scolastica e sociale. Nel complesso del contesto sopra delineato l'orientamento - scolastico, universitario e professionale - rappresenta una componente cruciale delle politiche educative, formative e di sviluppo economico e di uguaglianza tra uomini e donne, obiettivo questo strategico e
--	---	--	---



				irrinunciabile in un'ottica di equità sociale, sviluppo sostenibile e valorizzazione delle competenze; a tal fine sarà fondamentale il raccordo con la regione Emilia-Romagna e la possibilità di disporre di risorse finanziarie anche attraverso la partecipazione a bandi di carattere nazionale (es. "programma Azione ProvincEGiovani").
3 - SCUOLE (Sistema scolastico adeguato che guarda al futuro)	21_MISSIO_12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia 21_PROGR_12_02 - Interventi per la disabilità 21_OBSTR_12_02_01 - Programmazione della rete scolastica e dell'offerta educativa		MISSIONE 4: Istruzione e ricerca M4C1: Potenziamen to dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle università	La legge n. 104/92 prevede interventi diretti a garantire il diritto all'educazione, all'istruzione ed all'integrazione nel sistema scolastico e formativo di soggetti in situazioni di handicap, nonché di ogni cittadino che a causa di deficit fisici, psichici o sensoriali rischi di incontrare ostacoli al proprio percorso educativo e formativo, ed in base a tale legge vengono attivati dai comuni servizi di assistenza specialistica, attraverso personale aggiuntivo (quello di base viene emesso a disposizione dalla scuola), provvisto dei requisiti di legge e destinato a favorire e sviluppare nell'alunno disabile l'autonomia e la capacità di comunicazione. L'obiettivo è quindi finalizzato a favorire, con l'utilizzo delle risorse nazionali trasferite annualmente dalla Regione alla Provincia, la frequenza alle attività scolastiche da parte degli alunni con disabilità fisiche, psichiche e sensoriali, attraverso il sostegno alle funzioni comunali di cui all'articolo 13, comma 3, della Legge 104/92 sopra richiamata. Pur trattandosi delle uniche ed esigue risorse statali che negli ultimi anni sono state trasferite ai comuni, attraverso la programmazione provinciale, ulteriori fondi sono stati previsti a favore di Comuni, a decorrere dal 2022, per l'assistenza all'autonomia e alla comunicazione degli alunni con disabilità fisiche o sensoriali, in aggiunta a quelli trasferiti alle province. Il tema dell'incremento costante del numero dei bambini e degli alunni con certificazione pone tutte le istituzioni coinvolte (sociali, sanitarie, educative, formative) di fronte ad una sfida complessa: continuare ad assicurare la qualità dei servizi, coniugandola con l'efficienza nella gestione di risorse sempre più insufficienti a garantire i fabbisogni. E' stato quindi istituito a livello regionale un gruppo di lavoro interistituzionale, di cui è parte la Provincia di Forlì-Cesena, con l'obiettivo di monitorare i servizi messi in atto dai singoli territori e pervenire alla formalizzazione di linee guida, come strumento formale di cornice per garantire coordinamento ed evitare differenze sostanziali tra i singoli territori. L'integrazione degli alunni con deficit negli istituti secondari superiori va infatti monitorata all'interno di una cornice di coordinamento e di organizzazione funzionale di tutte le risorse coinvolte a livello regionale, nel processo di integrazione scolastica, mirate al miglioramento della qualità di vita dello studente, al perseguimento di pari opportunità e al miglioramento delle relazioni tra scuola e alunno. Anche il raccordo tra la ricca e articolata rete delle scuole e il sistema formativo dovrà rappresentare una strategia per garantire la qualificazione dei percorsi scolastici di inclusione, la promozione del successo formativo, anche attraverso il supporto e l'affiancamento alle famiglie, soprattutto nella delicata fase di uscita dal sistema scolastico e di inserimento nel mondo del lavoro.



2 - STRADE (Viabilità e infrastrutture di comunità)	21_MISSIO_09 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente 21_PROGR_09_02 - Tutela, valorizzazione e recupero ambientale 21_OBSTR_09_02_01 - Interventi della Polizia Provinciale per il presidio e la sicurezza del territorio	 	Diversi sono gli ambiti di intervento dell'Ente, attraverso il Corpo di Polizia Provinciale, che occorre rafforzare con nuove unità a seguito della riduzione di organico che si è registrata negli ultimi anni. Oltre ad assicurare la prevenzione e il controllo della violazione delle norme del Codice della Strada, la Polizia Provinciale effettua attività di vigilanza e presidio della sicurezza della viabilità coadiuvando il personale addetto alle manutenzioni, in caso di eventi quali frane, smottamenti o altri pericoli che interessino il piano viabile, causati ad esempio da condizioni meteorologiche avverse. Per quanto riguarda l'ambito ittico-venatorio ed ambientale la Polizia Provinciale effettua controlli su tutto il territorio agro-silvo-pastorale. Una delle criticità su cui intervenire con una intensificazione dell'attività di controllo riguarda il trasporto su gomma e lo smaltimento illeciti di rifiuti, tenuto conto dell'inasprimento di alcune sanzioni previste nel Testo Unico Ambientale, riqualficate in ambito penale. Particolare attenzione nell'attività di controllo meritano anche la ricerca e la raccolta dei prodotti del sottobosco nonché, in ambito faunistico, la prevenzione del bracconaggio ittico e venatorio, ovvero l'esercizio illecito della pesca, della caccia e delle attività correlate, con specifico riguardo al commercio abusivo di fauna selvatica. A seguito del riordino istituzionale, la Regione, con la L.R. n. 13/2015, ha delegato alla Polizia Provinciale l'attuazione dei piani di controllo della fauna selvatica, che consistono nell'abbattimento di varie specie di fauna selvatica, rappresentate nella nostra Provincia da cinghiale, volpe, corvidi, cormorano, piccione di città, colombaccio, storno, nutria ad opera di personale abilitato o direttamente da parte degli agenti di Polizia, in via principale per mezzo di armi da fuoco e tramite cattura con gabbie-trappola all'uopo predisposte ed autorizzate. La Polizia provinciale in tale ambito deve organizzare e coordinare piani di contenimento della fauna selvatica appartenente alle specie sopra menzionate, sia intervenendo su segnalazioni specifiche di danni alle produzioni agricole o di presenza di animali in vicinanza di strade/abitazioni (con pericolo per la sicurezza stradale o per l'incolumità delle persone), sia coordinando, in determinate zone, azioni di controllo periodiche e costanti. Per le funzioni sopra indicate la Provincia si propone di: - potenziare la vigilanza ed il presidio della sicurezza della viabilità;
--	---	---	---



				- aumentare i controlli sul territorio agro-silvo-pastorale per contrastare il trasporto e lo smaltimento illeciti di rifiuti; - incrementare le verifiche per prevenire e reprimere la raccolta abusiva di prodotti del sottobosco; - potenziare le operazioni e le indagini mirate alla prevenzione del bracconaggio ittico e venatorio; - coordinare in modo efficace e mirato gli interventi di controllo numerico della fauna selvatica, coerentemente con gli obiettivi del vigente piano faunistico venatorio regionale, in particolare verso la specie cinghiale, visto il dilagare dell'emergenza sanitaria riguardante la Peste Suina Africana (PSA)
--	--	--	--	--

2.2) Performance

La Provincia di Forlì-Cesena nel corso del 2026 intende proseguire il lavoro iniziato nel 2025 di modifica del proprio sistema di ciclo integrato della performance per renderlo più semplificato e coerente con il nuovo ruolo che intende ricoprire a livello territoriale, quindi con i rinnovati valori e strategie di sviluppo.

Nel 2025, infatti, questa amministrazione ha coordinato un gruppo di lavoro territoriale che, in collaborazione con i Nuclei di valutazione degli enti coinvolti, ha prodotto un documento denominato “ LINEE GUIDA PER LA COSTRUZIONE E L'AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE” che individua “aree di intervento” per la definizione di un sistema unitario di valutazione per il territorio provinciale, che deve essere preso come spunto per gli enti del territorio per una revisione integrata dei sistemi di valutazione vigenti sia per i dipendenti del comparto, che per l'area dirigenziale che per i segretari generali.

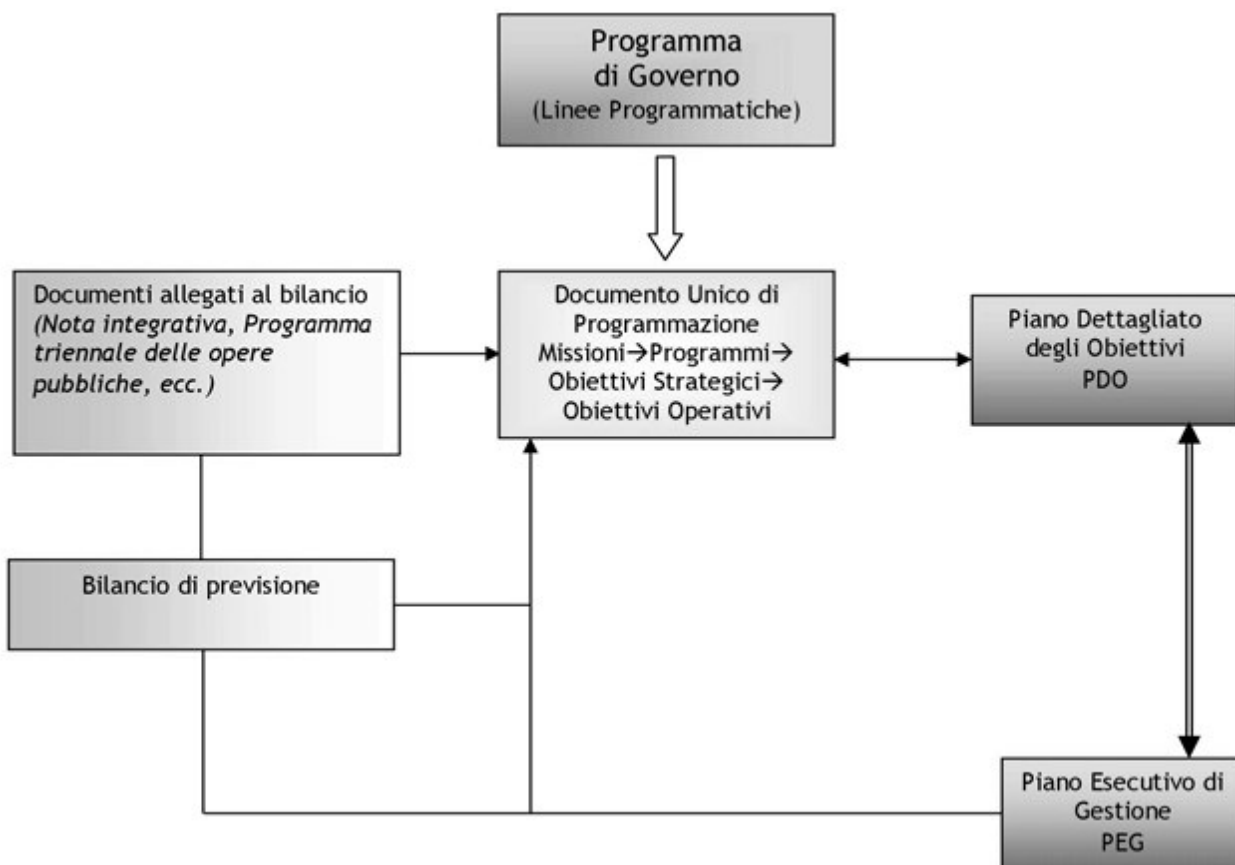
Tra gli scopi dell'Amministrazione c'è quella di arrivare ad un cambiamento della cultura organizzativa, passando attraverso una maggiore fruibilità e circolazione delle informazioni, credendo nella creazione di maggiore consapevolezza nel personale rispetto agli obiettivi e le strategie della Provincia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

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

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

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

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



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

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

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

2.2.1) Piano dettagliato degli obiettivi (PDO)

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

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

PROGETTI TRASVERSALI INTERSERVIZI

- OBGRP.0785.1 Attuazione del GANTT delle opere pubbliche (elenco annuale 2026)
- OBGRP.0785.2 Nuovo processo di gestione dell'opera pubblica (BIM)
- OBGRP.0785.3 - Riordino archivi di deposito della Provincia di Forlì-Cesena
- OBGRP.0785.4 Presidio dei processi di workflow e della comunicazione al cittadino. Gestione dei reclami e delle segnalazioni attraverso il nuovo SW.
- OBGRP.0785.5 Valorizzazione delle persone attraverso la formazione
- OBGRP.0785.6 Sperimentazione modelli innovativi di governo del territorio in collaborazione con Regione ER
- OBGRP.0785.7 Dematerializzazione dell'archivio cartaceo delle strade provinciali sotto il profilo delle classifiche e delle declassifiche
- OBGRP.0785.8 Interventi per la promozione della trasversalità delle politiche di pari opportunità
- OBGRP.0785.9 Ricostruzione post alluvione 2023: completamento e monitoraggio opere finanziate con fondi Ordinanze Commissariali nn. 33 e 35 del 2024 e 48 del 2025
- OBGRP.0785.10 Ricostruzione post alluvione 2023: censimento danni e rischi residui da frane e alluvioni e ricerca nuovi finanziamenti
- OBGRP.0785.11 Messa in sicurezza rete stradale provinciale attraverso sistemi di rilevazione velocità o varianti strutturali alla rete stradale
- OBGRP.0785.12 Riduzione tempi di pagamento fatture e monitoraggio fatture in Area RGS
- OBGRP.0787.1 Passaggio a Sicraweb EVO
- OBGRP.0787.2 Digitalizzazione della Provincia

INFRASTRUTTURE VIARIE, GESTIONE STRADE, PATRIMONIO, MOBILITÀ E TRASPORTI

- ATORD.0284.1 Supporto agli Enti per la classificazione e gestione del rischio ponti (Accordo collaborazione ex art. 15 L.241/90)
- OBGES.0285.1 Ottimizzazione della gestione della manutenzione ordinaria e straordinaria delle strade Provinciali di Cesena
- OBGES.0286.1 Ottimizzazione della gestione della manutenzione ordinaria e straordinaria delle strade Provinciali di Forlì
- ATORD.0231.1 Gestione esami per il conseguimento dei titoli professionali dell'idoneità ad attività di consulenza per la circolazione dei mezzi di trasporto su strada

EDILIZIA E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE

- OBGES.0277.1 Efficientamento della gestione Energetica degli edifici provinciali - applicazione e primi monitoraggi
- OBGES.0277.2 Ottimizzazione della fruizione del patrimonio immobiliare - la Sede Provinciale
- OBGES.0278.1 Creazione di una banca dati con ipotesi progettuali di massima in linea con la sezione 13 del DUP (Opere per le quali l'Ente intende avviare la progettazione al fine dell'inserimento nel Programma delle opere pubbliche)
- OBGES.0385.1 Formazione del Piano territoriale di area vasta (PTAV) in attuazione della L.R. 24/2017 e ss.mm.ii. "Disciplina regionale sulla tutela e l'uso del territorio" – Elaborazione della proposta di Piano da assumere

- OBGES.0385.2 Piano Infraregionale delle Attività Estrattive (P.I.A.E.) - Elaborazione della proposta di Piano da approvare

CORPO UNICO DI POLIZIA PROVINCIALE

- OBGES.0830.1 Pianificazione ed esecuzione di verifiche sull'attività delle Guardie Giurate Volontarie
- OBGES.0830.2 Pianificazione dei controlli amministrativi e rafforzamento dei controlli venatori nelle Aziende Venatorie

SERVIZIO GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE

- OBGES.0226.1 Analisi organizzativa del servizio di gestione associata del trattamento economico e previdenziale del personale ai fini della sostenibilità ed evoluzione del progetto per l'anno 2027
- ATORD.0227.1 Coordinamento provinciale in materia di personale (reclutamento, regolamenti, formazione)
- OBGES.0227.2 Revisione della sezione "Selezioni pubbliche" del Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi
- OBGES.0227.3 Aggiornamento del sistema professionale dell'Ente

SERVIZIO PROGETTAZIONE EUROPEA

- OBGES.0147.1 Consolidamento del Servizio Progettazione Europea

UFFICIO TRANSIZIONE DIGITALE

- OBGES.0306.1 Migrazione infrastruttura e servizi su cloud
- OBGES.0306.2 Implementazione Business Continuity

UFFICIO UNICO DI AVVOCATURA

- OBGES.0330.1 Evoluzione Ufficio Unico tramite IA su banche dati certificate per difesa ed efficienza degli Enti

SERVIZIO RISORSE FINANZIARIE CONTRATTI E APPALTI - ISTRUZIONE

- OBGES.0018.1 Coordinamento provinciale in tema di contrattualistica pubblica - Consolidamento della SUA al servizio del territorio.
- OBGES.0219.1 Progetto "ECOplay" - attività formativa mirata agli studenti degli Istituti Superiori sulle tematiche relative alla sostenibilità ambientale (innovazione sostenibile, transizione energetica, economia circolare, tutela del territorio) - 2026
- OBGES.0219.2 Progetto "Legalità e Sicurezza sul posto di lavoro" - attività formativa mirata agli studenti degli Istituti Superiori e degli IeFP sulle tematiche della legalità e della sicurezza sui luoghi di lavoro, azioni finalizzate ad informare e sensibilizzare gli studenti, ossia i lavoratori e gli imprenditori di domani - 2026
- OBGES.0219.3 Progetto "ORO - Opportunità Risorse Orientamento" - azioni di orientamento e di promozione del successo formativo rivolte agli studenti delle scuole secondarie di primo e di secondo grado e degli IeFP
- OBGES.0219.4 Progetto "Scuole aperte e opportunità di orientamento per promuovere il successo formativo e contrastare le povertà educative" - azioni e opportunità di ampliamento dell'offerta educativa extrascolastica nella Provincia di Forlì-Cesena

SERVIZIO AFFARI ISTITUZIONALI, SEGRETERIA GENERALE - PARI OPPORTUNITA'

- ATORD.0784.1 - Implementazione e presidio delle attività riguardanti la tutela dei dati personali (privacy)

SERVIZIO UNICO DELLA ROMAGNA PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

- OBGES.0205.1 Valorizzazione delle competenze dell'Ente quale Polo di riferimento per i procedimenti disciplinari
- ATORD.0205.2 Consulenza e di supporto e formazione in materia di personale
- OBGES.0205.3 Revisione del Codice di Comportamento della Provincia di Forlì-Cesena



2.2.2) Piano triennale per la transizione digitale 2025-2027 (in riferimento al Piano Triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione 2024-26 di AGID - aggiornamento 2026)

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

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

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

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

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

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

Il RTD per il 2026 è il Segretario Generale - Dott Marco Mordenti.

Gli obiettivi di spesa previsti per le prossime annualità sono:

Annualità	Spesa complessiva
2026	Spesa corrente: 400.000€ Investimento: 20.000€
2027	Spesa corrente: 450.000€ Investimento: 20.000€
2028	Spesa corrente: 450.000€ Investimento: 20.000€

Capitolo 1 - La digitalizzazione interna all'Ente

Contesto

La transizione digitale è un processo multidisciplinare che coinvolge tutti i settori dell'Amministrazione e tutti i suoi dipendenti. Il suo scopo deve essere quello di facilitare il lavoro svolto semplificando operazioni tediose e ripetitive al fine di migliorare la qualità dei risultati ottenuti.

A tal fine è innanzitutto necessario focalizzarsi sull'alfabetizzazione digitale dei dipendenti, in modo tale che ciascuno abbia le conoscenze necessarie ad utilizzare gli strumenti software messi a disposizione per lo svolgimento delle attività quotidiane.

Possibili aree di intervento sono:

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

Nel corso del 2025 il Servizio Transizione Digitale ha visto il cambio di una dotazione organica: a fine anno è arrivato un nuovo collaboratore che sarà inserito non solo nella parte dedicata all'assistenza utente, ma affiancherà il team su interventi architetturali o di transizione digitale.

Nell'ambito dell'assistenza utente si richiede obbligatoriamente agli utenti di aprire un ticket di intervento ai fini dell'organizzazione e della tracciabilità del lavoro svolto. Inoltre il ticket permette al servizio di classificare le segnalazioni in 3 diversi livelli a seconda della difficoltà e dell'autonomia utente nel riuscire a risolverli:

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

A seguito di questa classificazione sarà utile analizzare le segnalazioni aperte nel corso degli ultimi 12 mesi per individuare ulteriori aree di intervento in cui poter fare formazione e promuovere best-practice al fine di ridurre, a tendere, l'apertura di ticket di livello base e permettere agli utenti di lavorare con un certo grado di autonomia.

Questa strategia consente all'utente di velocizzare il completamento delle proprie incombenze e consente ai componenti del Servizio Transizione Digitale di seguire i progetti di digitalizzazione più complessi dedicandogli il tempo necessario a raggiungere gli obiettivi prefissati.

Il Servizio Transizione Digitale si è reso disponibile per realizzare soluzioni software che hanno consentito di migliorare l'operatività interna all'ente.

Un esempio pratico è stata la realizzazione di un sistema di rendicontazione delle ore di formazione obbligatoria istituito a seguito della direttiva Zangrillo.

Un altro importante progetto sul quale si è lavorato congiuntamente nel 2025 è stato il passaggio alle liquidazioni digitali.

Obiettivi raggiunti dal precedente piano

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

Obiettivi

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

Indicatori

- n. di tutorial e/o video di supporto messi a disposizione degli utenti attraverso la pagina intranet dell'ufficio informatica;

- monitoraggio annuale della riduzione delle chiamate di supporto in base alla tipologia delle richieste (in relazione a quelle censite nel periodo precedente);
- numero di corsi di formazione, in ambito digitale, eseguiti dai dipendenti durante il periodo.

Linee d'azione

- analisi dei livelli di ticket utente aperti del 2025 per la definizione delle aree di intervento;
- utilizzo della rete interna a supporto del RTD per il proseguimento delle operazioni di trasformazione digitale;
- individuazione dei corsi di formazione da attuare, di concerto con l'ufficio formazione, in base alle conoscenze e necessità;
- indagine interna sulle possibilità di migliorare i processi gestiti, nell'ottica della trasformazione digitale dell'Ente.

Capitolo 2 - La digitalizzazione collaborativa fra PA

Contesto

Attraverso il coordinamento della Regione Emilia-Romagna, l'ente partecipa al progetto Comunità Tematiche (Com.Tem.). Il progetto prevede varie tematiche in ambito digitale, per ciascuna delle quali, sono previsti vari incontri durante l'anno con la produzione di documenti contenenti best-practice e casi d'uso che permettono agli enti di lavorare secondo una linea comune. Le Comunità Tematiche sono uno strumento strategico dell'Agenda Digitale e si suddividono in specifiche e trasversali. In totale sono 11, di cui 9 specifiche e 2 trasversali.

Attualmente le Com.Tem. alle quali partecipano rappresentanti della Provincia sono:

- integrazioni digitali;
- documenti;
- cittadini;
- dati;
- cybersecurity e cloud;
- imprese;
- digital gender gap.

Oltre a questo tavolo, l'ente partecipa, settimanalmente, all'incontro nell'ambito dei bandi PNRR e agli incontri nazionali della rete degli RTD.

Tra i servizi svolti a livello territoriale, di cui la Provincia è ente capofila, va citata la procedura di interpello. Questa attività, iniziata nell'ultima parte del 2023, ha visto, nel corso del 2024, la pubblicazione di 55 interPELLI, mentre nel 2025 46 interPELLI.

L'elevato numero di interPELLI da pubblicare ha comportato la necessità di attuare una migliore programmazione delle pubblicazioni previste dagli enti per evitare la congestione e il concentramento delle attività in determinati giorni o in determinati periodi che mettono in difficoltà le operatività d'ufficio. Per farlo si è ricorsi a uno strumento digitale che consente la pubblicazione di un calendario con un limitato numero di slot a cui gli enti devono fare riferimento per prenotarsi secondo un certo numero di giorni di anticipo concordato. La soluzione ha consentito una migliore distribuzione delle pubblicazioni e la completezza di tutte le informazioni necessarie per procedere con l'attività di pubblicazione.

Obiettivi raggiunti dal precedente piano

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

Obiettivi

- partecipazione attiva ai tavoli delle ComTem e ai tavoli di coordinamento fra PA in ambito digitale.

Indicatori

- realizzazione obiettivi definiti all'interno dei tavoli di lavoro.

Linee d'azione

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

Capitolo 3 - Servizi on-line

Contesto

Negli ultimi anni l'ente si è speso notevolmente per aumentare, sempre di più, il numero dei servizi on-line accessibili al cittadino. Ci si è preoccupati di rendere disponibili servizi fruibili non solo da desktop, ma anche da dispositivi mobili.

In questo contesto, quello che si vuole, è migliorare la fruibilità dei servizi resi, sia in termini di ampliamento dell'offerta, sia in termini di semplicità di utilizzo.

A tal fine si vuole individuare nuovi processi che possono essere oggetto di digitalizzazione e possibili aree di intervento in cui, l'operatività attuale, può essere migliorata grazie alla sostituzione dei software esistenti con altri più moderni.

Nella valutazioni su nuove implementazioni o nell'adozione di nuovi software si dovrà sempre tener presente le linee guida redatte da AGID e Designers Italia, quali:

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

Va inoltre prevista, ove si ritiene possa essere utile, l'utilizzo di strumenti alternativi alla mail appositamente sviluppati per notificare il cittadino in modo certo ed economico, ovvero con l'utilizzo dell'AppIO.

Per pubblicità e trasparenza dei servizi resi, è buona norma pubblicare le statistiche di utilizzo del sito istituzionale e dei moduli digitalizzati con Elixforms.

Nel corso del 2025 sono state realizzate nuove soluzioni software che consentono una migliore integrazione del flusso digitale con quello cartaceo.

Si è proceduto ad introdurre la possibilità di inviare istanze digitali nell'ambito dell'ufficio istruzione, dell'ufficio trasporti e dell'ufficio autorizzazioni e concessioni.

Restano ancora molte istanze, sia interne che esterne, sulle quali è necessario lavorare per trasformare procedimenti cartacei in procedimenti digitali.

E' stato inoltre individuato un nuovo software che permette di gestire le segnalazioni utente. Fino all'anno scorso il cittadino che aveva necessità di effettuare una segnalazione di intervento all'ente, aveva a disposizione la piattaforma Ril.fe.de.ur. D'ora in avanti il software che il cittadino avrà a disposizione per segnalare all'amministrazione provinciale delle problematiche sarà Comuni-Chiamo. Rispetto al software usato in precedenza sarà possibile gestire anche le segnalazioni scolastiche e permettere l'utilizzo di una soluzione responsive.

Obiettivi raggiunti dal precedente piano

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

Obiettivi

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

Indicatori

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

Linee d'azione

Entro il 2026 (salvo dove diversamente specificato):

Segnalazioni e reclami

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

Richiesta di istanza per il subappalto

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

Modulistica per agenzie di pratiche auto

Con la Legge 264/91 veniva attribuita alle Province la gestione delle autorizzazioni e la vigilanza sull'attività svolta dalle Agenzie di Pratiche Automobilistiche per l'esercizio dell'attività di consulenza per la circolazione dei mezzi di trasporto.

Il nuovo "Regolamento per la disciplina dell'attività di consulenza per la circolazione dei mezzi di trasporto", approvato dal Consiglio Provinciale con Deliberazione n. 22 del 29/09/2023, prevede come novità la possibilità di presentare istanze di Sospensione Volontaria dell'Attività e istanze di Apertura di ulteriori sedi.

Ad oggi le Agenzie di Pratiche Auto autorizzate sono 38.

Al fine di semplificare l'azione amministrativa ed avere un approccio più snello e meno burocratico nella gestione delle autorizzazioni/comunicazioni da remoto, è necessario riorganizzare il procedimento utilizzando il nuovo strumento Elixforms messo a disposizione dall'Ente e terminare lo sviluppo dei moduli residui già programmati, ovvero:

- comunicazione di sospensione dell'attività;
- cessazione dell'attività;
- comunicazione di variazione assetto societario;
- comunicazione del personale addetto;
- comunicazione della capacità finanziaria;
- comunicazione dell'orario di apertura al pubblico.

Il progetto comporta l'analisi del contenuto dell'attuale modulistica, l'aggiornamento e la creazione della stessa in formato digitale, una fase sperimentale e di collaudo ed infine rendere pubblica la nuova piattaforma digitale alle imprese sia dal sito web dell'Ufficio che da quello istituzionale.

Il progetto ha inoltre lo scopo di ridurre l'utilizzo della carta e risparmio sui materiali di stampa.

Si prevede una campagna di sensibilizzazione della piattaforma.

Richiesta di approvvigionamento degli arredi per le scuole

L'ufficio istruzione si occupa di acquistare gli arredi scolastici: sedie, banchi, armadietti, sgabelli da laboratorio, cassettiere portadisegni tecnici, scaffalature, ecc.

Attualmente viene inviato alle scuole un file Excel con l'elenco degli arredi ordinabili e loro lo compilano indicando le corrispondenti quantità di cui hanno necessità.

Per il 2027 si modificherà il processo realizzando un modulo in cui le scuole possano selezionare gli arredi che desiderano ed indicare le relative quantità da ordinare e un responsabile della scuola a cui fare riferimento. In questo modo l'ufficio istruzione riceverà le istanze con gli ordinativi e si dovrà preoccupare solo di modificare l'eventuale elenco degli arredi a fronte di modifiche sul materiale ordinabile.

Moduli interni nell'ambito delle risorse umane e degli stipendi

Nel corso del 2026 l'ufficio stipendi verificherà con Maggioli la possibilità di attivare alcune funzionalità del portale JPers dipendenti per digitalizzare la richiesta di detrazioni, IBAN e assegno per il nucleo familiare. Verrà fatto un approfondimento anche per digitalizzare la richiesta di liquidazione delle trasferte e dello straordinario. Nel caso non vi siano delle soluzioni integrate in JPers, si pianificherà lo sviluppo di moduli Elixforms ad uso interno che vadano a sostituire i moduli cartacei attualmente in uso.

Capitolo 4 - SPID/CIE

Contesto

L'adozione delle piattaforme nazionali di identità digitale in tutti i servizi erogati dalle PA tramite l'utilizzo di SPID/CIE è un obiettivo fortemente voluto dal Ministero per l'Innovazione Tecnologica e la Transizione Digitale al quale nessuna PA può sottrarsi.

Non solo, ben presto SPID/CIE non saranno più sufficienti e per l'attivazione di nuovi servizi, spesso è richiesta anche la possibilità di utilizzare l'autenticazione eIDAS.

Infatti al fine di promuovere la cooperazione transfrontaliera e l'interoperabilità dei sistemi nazionali di identificazione elettronica (eID) e facilitare l'accesso dei cittadini e delle imprese ai servizi online ai cittadini nei diversi Stati membri, è fortemente suggerita l'integrazione delle proprie soluzioni informatiche al nodo italiano eIDAS nello sforzo di affermare la diffusione e l'utilizzo delle identità digitali.

In questo contesto si inserisce la misura 1.4.4 del PNRR, denominata "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID/CIE", a cui ci siamo candidati nel 2023 e che abbiamo correttamente asseverato e ci è stata liquidata nel corso del 2025.

Il finanziamento previsto ed ottenuto dalla misura è stato pari a € 14.000.

E' ancora da capire, invece, quando sarà disponibile anche l'adozione dell'autenticazione eIDAS per tutti i servizi resi. Sono uscite delle nuove specifiche tecniche e si è in attesa che Lepida preveda l'integrazione di questa modalità al fine di metterle a disposizione di tutti i cittadini.

Obiettivi raggiunti dal precedente piano

- asseverazione e liquidazione della misura 1.4.4.

Obiettivi

- adozione dell'autenticazione eIDAS nei servizi resi.

Indicatori

- Numero di servizi che adottano l'autenticazione eIDAS entro il 2026.

Linee d'azione

- monitorare la disponibilità dell'autenticazione eIDAS da parte di Lepida S.c.p.A.

Capitolo 5 - AppIO

Contesto

App IO è un'applicazione che permette ai cittadini di accedere in modo semplice e sicuro ai servizi pubblici locali e nazionali.

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

Uno dei servizi integrati con l'AppIO è la procedura di interpello che, seguendo le indicazioni sulla nomenclatura dei servizi indicata nel [catalogo di PagoPA](#), si chiama "Bandi di concorso". L'integrazione consente all'ufficio personale di inviare notifiche agli idonei di una determinata selezione unica quando è in pubblicazione un nuovo interpello.

L'AppIO ha avuto un grande sviluppo nel corso degli ultimi anni includendo la possibilità di notificare e pagare avvisi di pagamento, nonché di caricare i propri documenti di identità.

Si procederà quindi a valutare, caso per caso, quali processi possano usufruire favorevolmente delle possibilità offerte da questa app divenuta il punto di riferimento per il contatto tra le PA e i cittadini.

Da monitorare e verificare anche la possibile applicazione di firma con IO per introdurre la possibilità di digitalizzare la firma su documenti che devono essere sottoscritti da cittadini.

Obiettivi raggiunti dal precedente piano

- attivazione dell'integrazione fra l'AppIO ed E-fil.

Obiettivi

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

Indicatori

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

Linee d'azione

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

Capitolo 6 - BDAP

Contesto

La Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP) è la risposta alla necessità di assicurare un controllo efficace ed un attento monitoraggio degli andamenti della finanza pubblica, permettendo di acquisire gli elementi necessari per poter dare attuazione e stabilità al federalismo fiscale.

Costituita in attuazione dell'art. 13 della legge 196/2009, la Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche riutilizza il patrimonio informativo del Data Warehouse della Ragioneria Generale dello Stato (RGS) e lo estende con i dati acquisiti da altre Amministrazioni (ANAC, ISTAT, Banca d'Italia, Enti Territoriali, Ministero dell'Interno, ecc.).

La Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche assume, sempre più, un ruolo fondamentale: questo strumento costituisce il punto di riferimento per il patrimonio informativo delle Amministrazioni Pubbliche.

Il Portale del sistema, al quale risultano attualmente registrati oltre 25.000 utenti delle Amministrazioni Pubbliche, consente in base al profilo dell'utente di svolgere diverse attività, tra cui:

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

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

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

Nell'ambito della BDAP, abbiamo inoltre realizzato un'implementazione di Master Data Management per la gestione dell'Anagrafe degli Enti pubblici, con l'obiettivo di unificare e consolidare il patrimonio dati relativo agli Enti e alle società partecipate.

In questo contesto, con un portale informativo di spessore che ha trasformato una richiesta normativa in opportunità potenziando il numero di informazioni trattate e prevedendo strumenti di esportazione e riutilizzo dei dati presenti, si ritiene possa valere la pena verificare le attuali procedure di contribuzione dei dati forniti dall'ente al fine di limitare i doppi inserimenti che rallentano l'operatività e inducono errori.

Obiettivi raggiunti dal precedente piano

- verifica ed integrazione dei CUP mancanti o incompleti;
- riorganizzazione delle modalità di aggiornamento del portale BDAP;
- estrazione di report di monitoraggio dei progetti in essere.

Obiettivi

- reingegnerizzazione del processo di monitoraggio dell'opera pubblica.

Indicatori

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

Linee d'azione

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

Capitolo 7 - PagoPA

Contesto

Nel corso del 2025 l'ente ha dismesso l'utilizzo dello strumento PayER di Lepida S.c.p.A. come intermediario tecnologico verso PagoPA e ha attivato la soluzione Plug&Pay del fornitore E-fil. Il nuovo portale, oltre a permettere il pagamento di importi spontanei, ha un back office più dettagliato e completo della precedente soluzione, infatti non solo permette di individuare più facilmente i pagamenti effettuati, ma consente anche di emettere avvisi PagoPA dedicati.

Inoltre la soluzione è stata integrata con i fornitori dei software a monte (ovvero quelli che gestiscono un processo il cui flusso prevede il pagamento di un importo) e con i fornitori dei software a valle (ovvero lo strumento di gestione degli incassi utilizzato dal Servizio Finanziario).

Grazie a questi importanti cambiamenti, il flusso delle entrate è maggiormente automatizzato efficientando l'intervento dell'operatore in fase di riconciliazione e di rendicontazione e diminuendo i margini di errore in fase di pagamento.

Obiettivi raggiunti dal precedente piano

- integrazione del ciclo degli incassi per le principali fonti di pagamento.

Obiettivi

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

Indicatori

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

Linee d'azione

- reingegnerizzazione del processo attuale per automatizzare le varie forme di incasso gestite dall'ente.

Capitolo 8 - Cloud

Contesto

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

- strategico: dati e servizi la cui compromissione può avere un impatto sulla sicurezza nazionale;
- critico: dati e servizi la cui compromissione potrebbe determinare un pregiudizio al mantenimento di funzioni rilevanti per la società, la salute, la sicurezza e il benessere economico e sociale del paese;

- ordinario: dati e servizi la cui compromissione non provochi l'interruzione di servizi dello Stato o, comunque, un pregiudizio per il benessere economico e sociale del paese.

Tutti i dati e i servizi dell'ente sono risultati essere di classe ordinaria. Questa tipologia permette all'ente di definire un piano di migrazione che si può avvalere di cloud pubblici.

L'ente ha poi trasmesso al DTD il piano di migrazione che intenderà portare a termine entro giugno 2026.

Nel corso del 2025 è stata prevista la possibilità per le province di accedere ai fondi PNRR tramite il bando 1.2 cloud.

L'ente effettua la realizzazione del progetto PNRR principalmente con il passaggio al SAAS di Sicraweb, ovvero la soluzione Sicraweb EVO, piattaforma applicativa fornita dalla ditta Maggioli che si compone di diversi moduli software per la gestione dei seguenti servizi:

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

Mentre la migrazione dati è già avvenuta, l'attivazione della nuova interfaccia è prevista, per i moduli Protocollo e Personale, nella primissima parte dell'anno.

Cicli di formazione, aperti a tutti gli operatori dell'ente, daranno il via all'utilizzo della nuova soluzione applicativa. L'ultimo modulo ad essere attivato sarà il modulo Finanziario per motivi di adeguamenti normativi sui quali il fornitore deve ancora terminare tutti gli adeguamenti richiesti.

Obiettivi raggiunti dal precedente piano

- miglioramento della qualità e della sicurezza dei servizi digitali erogati dall'Ente attuando la migrazione verso infrastrutture e servizi cloud per un totale del 80% dei server.

Obiettivi

- miglioramento della qualità e della sicurezza dei servizi digitali erogati dall'Ente attuando la completa migrazione verso infrastrutture e servizi cloud;
- eliminazione dell'infrastruttura fisica del sistema informatico dell'Ente;
- attivazione della suite Sicraweb EVO;
- completamento ed asseverazione del bando PNRR 1.2.

Indicatori

- 100% dei server in cloud.

Linee d'azione

- migrazione dei server verso il cloud;
- attivazione di nuovi servizi solo in modalità "cloud first" verso infrastrutture e servizi Cloud qualificati secondo le regole AGID / ACN.

Capitolo 9 - Wifi

Contesto

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

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

Sono stati inoltre predisposti degli apparati che consentono l'accesso wifi in zone individuate come strategiche per consentire l'accesso con dispositivi mobili o pc portatili a dipendenti e a personale esterno.

Nel corso del 2024, all'interno degli spazi ad uso pubblico della sede provinciale e di sale ad ampio utilizzo, è stato predisposto l'utilizzo della rete pubblica regionale EmiliaRomagnaWiFi. Quest'anno la disponibilità della rete è stata ulteriormente estesa con l'acquisto di 5 nuovi access point posizionati nelle rimanenti sale riunioni o luoghi altamente frequentati.

Per dare facile diffusione all'utenza della disponibilità della rete di connettività, in loco è stato appeso un cartello informativo facilmente visibile.

La mappa dei punti EmiliaRomagnaWiFi disponibili in regione è fruibile al link <https://wifi.lepida.it/>.

La precedente rete "Provincia FC Guest" è stata completamente sostituita e, per questo motivo, dismessa.

Obiettivi raggiunti dal precedente piano

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

Capitolo 10 - Gestione documentale

Contesto

Il Manuale di gestione del servizio di protocollo informatico e dei flussi documentali e degli archivi e i relativi allegati è stato approvato il 28/12/2023 conformando i contenuti alle norme di legge e alle indicazioni Agid. Per l'anno in corso è previsto un ulteriore allineamento alle Linee guida Agid.

Per quanto riguarda la conservazione, in base ad una specifica convenzione, valida fino al 2033, la Provincia ha affidato la conservazione dei propri documenti informatici alla Regione, tramite il Servizio Polo Archivistico Regionale dell'Emilia-Romagna (PARER), come responsabile della conservazione dei documenti trasferiti, rispettando le modalità di versamento previste dal Disciplinare Tecnico approvato tra le parti e la Società Maggioli spa relativamente alla conservazione dei mandati e alle reversali.

Infine, a partire dal 2025 e nel triennio prossimo, in un'ottica di sistema, si intende accompagnare tutto il personale nel processo di gestione dei flussi documentali nativi digitali e di natura ibrida compresa la conservazione digitale, in accordo con la Soprintendenza archivista regionale e con la Regione Emilia-Romagna servizio ParER, con i quali sono in corso rapporti di collaborazione.

In questo ambito va valutato anche il passaggio ad un upgrade del sw di protocollo.

Obiettivi raggiunti dal precedente piano

- revisione del Manuale di Conservazione.

Obiettivi

Nel 2026 si intende:

- revisionare il Manuale di gestione del servizio di protocollo e dei flussi documentali, degli archivi e dei suoi allegati;
- promuovere la formazione specifica sulla gestione dei documenti digitali;
- organizzare corsi di formazione e avviamento all'uso di una versione più aggiornata del sw di protocollo
- partecipare a gruppi di lavoro e Progetti interistituzionali;
- rivisitare le convenzioni relative alla conservazione utilizzando PARER come unico soggetto di riferimento.

Nel 2026 si intende:

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

Indicatori

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

Linee d'azione

- rendere maggiormente leggibile e fruibile la descrizione del sistema di gestione e di conservazione dei documenti anche ai fini della semplificazione dei contenuti, di una maggiore trasparenza amministrativa e di una più rapida consultazione;
- proseguire nella formazione del personale per il gruppo interno di referenti;
- verificare a campione la corretta gestione interna del protocollo informatico e dei flussi documentali mediante specifiche istruzioni, compresa la corretta gestione della documentazione inviata e ricevuta tramite strumenti di condivisione diversi dalla PEC.

Capitolo 11 - Firma digitale

Contesto

Ai dipendenti dell'ente che hanno necessità di firmare documenti viene concesso il rilascio della firma digitale. Tipicamente trattasi di coloro che si trovano in posizione dirigenziale, organizzativa o altri dipendenti responsabili di procedimenti per i quali è richiesta la firma di documenti in modalità digitale.

L'equiparazione della firma digitale a quella autografa consente alla PA di andare sempre più nella direzione in cui si dismette l'utilizzo della carta a favore dello scambio di informazioni certificate.

Per facilitare sempre più questo scambio e consentire anche una semplificazione sui formati dei file prodotti, è opportuno che gli utenti non utilizzino la firma CADES nel caso si debbano firmare dei documenti PDF. Il motivo è che il formato CADES incapsula il file originale generando un nuovo file in formato .p7m che costringe il destinatario ad installare un opportuno software per estrarre il file originario e poterlo leggere. A differenza dei dipendenti PA che dispongono di tale software nelle postazioni di lavoro, i cittadini non dispongono di questo software. Aniché chiedere a loro di adeguarsi, sarebbe opportuno che i file PDF

fossero firmati in modalità PADES. Questo tipo di firma infatti non altera il formato del file che quindi rimane un PDF anche nella versione firmata. In questo modo l'utente può leggere il documento e verificare la firma con i più comuni software usati per lo standard PDF.

Oltre alla firma digitale con smartcard/smartkey si sta valutando la possibilità di utilizzare la firma digitale remota. Il vantaggio di questo tipo di firma è quello di non dover utilizzare dispositivi fisici per la lettura del certificato digitale, ovvero è possibile firmare i documenti utilizzando una user e una password, associate al certificato di firma, più un OTP richiesto durante l'operazione (tipicamente l'utente riceve un messaggio SMS o su app dedicata con un codice a tempo utilizzabile una sola volta soltanto). Queste caratteristiche rendono la firma remota un po' più pratica di quella attuale.

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

Obiettivi raggiunti dal precedente piano

- rilascio nuove firme digitali ad operatori interni che hanno necessità di firmare atti o documenti.

Obiettivi

- verificare se tutti le persone che debbono firmare atti sono in possesso della firma digitale, al fine della completa digitalizzazione dei processi e degli atti amministrativi prodotti dalla Provincia;
- valutazione dell'integrazione con "Firma con IO" per alcune tipologie di atti interni/esterni.

Indicatori

Entro il 2026:

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

Entro il 2027:

- 90% degli atti emessi dalla Provincia con firma digitale;
- numero dei servizi attivati con "Firma con IO" o con modalità analoghe.

Linee d'azione

- dare indicazioni ai dipendenti interni di utilizzare la firma di documenti PDF in modalità PADES, con apposite istruzioni operative;
- verificare quali tipologie di atti viene ancora emessa con la firma autografa, e definire il processo di digitalizzazione equivalente;
- valutare la possibilità di adottare l'utilizzo della firma remota;
- reingegnerizzazione di processi in cui è richiesta la firma digitale del cittadino sfruttando metodologie che semplificano questa operatività (es: Firma con IO).

Capitolo 12 - Cybersicurezza

Contesto

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

Negli ultimi anni si è proceduto all'aggiornamento del firewall e del sistema antivirus delle postazioni di lavoro con soluzioni più aggiornate ed in linea con le specifiche di mercato, si è

proceduto anche alla sottoscrizione di un accordo con la Regione Emilia-Romagna per la fruizione del servizio CSIRT regionale che permette di avere a disposizione, attraverso la società in-house Lepida S.c.p.A, una serie di servizi rivolti ad accrescere il livello di sicurezza dei sistemi informatici.

Una delle prime attività previste dall'accordo è stata quella utilizzare il servizio di assessment fornito per la valutazione della postura di sicurezza dell'ente, successivamente verranno attivati altri servizi che riguardano la threat intelligence e la threat intelligence sharing per l'emissione di bollettini e l'analisi threat intelligence su servizi esposti da nostri domini pubblicati su internet, ma anche la valutazione della percezione di sicurezza dei dipendenti attraverso campagne di phishing rivolte all'educazione dipendenti a riconoscere i messaggi ingannevoli, contribuendo alla lotta per la sicurezza informatica.

L'atto organizzativo det. n.1089/2024 ha individuato in Gianluca Taioli il referente con specifica responsabilità in materia di sicurezza informatica dell'Ente.

Obiettivi raggiunti dal precedente piano

- migliorare l'attuale livello di sicurezza dei sistemi informatici

Obiettivi

- esecuzione di campagne di phishing per valutare la percezione del rischio legato alla cybersecurity dei dipendenti, entro il 2026;
- raggiungimento del livello standard del documento "Misure minime di sicurezza" previste dal GDPR, entro il 2028.

Indicatori

- num. campagne di phishing per i dipendenti effettuate entro il 2026;
- raggiungimento del livello standard del documento "Misure minime di sicurezza" previste dal GDPR, entro il 2028.

Linee d'azione

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

Capitolo 13 - Interoperabilità

Contesto

La Piattaforma Digitale Nazionale Dati è lo strumento attraverso il quale riuscire a soddisfare i principi di interoperabilità e once-only che sono tra i pilastri del Piano Triennale per l'Informatica nella PA 2022-2024.

L'articolo 50-ter del CAD disciplina lo sviluppo e la realizzazione della Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND), finalizzata alla "condivisione dei dati tra i soggetti che hanno diritto ad accedervi [...] e la semplificazione degli adempimenti amministrativi dei cittadini e delle imprese".

Attualmente l'ente ha sottoscritto l'accordo di adesione con PagoPA come fruitore di servizi e ha ricevuto accesso alla PDND e sono stati individuati gli Amministratori.

D'ora in avanti potranno essere integrati i servizi utili alla ricezione dei dati in possesso di altre PA, eliminando i processi di verifica dei dati e quindi ottimizzando i tempi dei processi interni ed esterni.

In fase di analisi del processo, si dovrà valutare quali dati possono essere resi disponibili tramite PDND, partendo dall'attuazione di quanto previsto dall'All. 6 delle Linee Guida AGID, che riguardano la messa a disposizione - obbligatoria da parte di tutte le PA - di un sistema di invio e ricezione automatica dei documenti.

A seguito del Decreto Interministeriale del 26 settembre 2023, sono state approvate le nuove Specifiche Tecniche per l'interoperabilità tra i SUAP e tra questi e gli altri enti coinvolti (enti terzi). Esso stabilisce gli standard tecnologici che tutti i sistemi devono adottare per poter "parlare" la stessa lingua e la Provincia è un ente coinvolto in quanto riceve istanze dai SUAP comunali ed è quindi quello che in gergo è stato definito "ente terzo". Per questo motivo, grazie al bando PNRR 2.2.3, dovrà procedere ad adeguare i propri sistemi affinché la comunicazione non avvenga più tramite lo scambio di PEC, ma attraverso lo scambio tramite end-point PDND opportunamente predisposti.

In ambito di interoperabilità, è inoltre auspicabile una maggiore integrazione fra i software in uso presso l'ente al fine di evitare un'operatività ripetitiva da parte degli utenti a vantaggio di un maggiore scambio fra i dati esistenti nei vari sistemi.

Obiettivi raggiunti dal precedente piano

- valutare quali tipologie di dati possono essere resi disponibili tramite PDND o possono essere gestiti con maggiore interoperabilità tra i fornitori;
- partecipazione al bando PNRR 2.2.3 Enti Terzi SUAP.

Obiettivi

- analizzare le esigenze di utilizzo di dati di banche dati nazionali da parte degli uffici;
- richiedere la fruizione di uno o più servizi messi a disposizione sulla PDND al fine di ottimizzare i processi interni ed esterni;
- valutare quali tipologie di dati possono essere resi disponibili tramite PDND o possono essere gestiti con maggiore interoperabilità tra i fornitori;
- completamento progetto ed asseverazione bando PNRR 2.2.3 SUAP.

Indicatori

- integrazione di almeno 3 servizi della PDND con uno o più gestionali;
- messa in opera dell'interoperabilità SUAP.

Linee d'azione

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

Capitolo 14 - Accessibilità

Contesto

L'accessibilità rappresenta la condizione fondamentale che sta alla base dell'utilizzo degli strumenti digitali. Il sito istituzionale, i servizi e il software che viene messo a disposizione dalla PA non può prescindere da questa caratteristica, affinché tutti, senza alcuna discriminazione, possano avere accesso alle informazioni e alle funzionalità che permettono lo scambio dati.

Ecco quindi che ciascuno, a maggior ragione un dipendente della PA, deve essere conscio dell'importanza di questo aspetto quando produce documenti o contenuti digitali.

Come da dichiarazione di accessibilità 2025, il sito istituzionale dell'ente è solo parzialmente accessibile in quanto ci sono parti che non soddisfano i criteri di accessibilità e alcuni contenuti che non propongono testi alternativi alle immagini, quindi risultano inaccessibili ai dispositivi di ausilio.

Per il 2026 si propone un restyling del sito secondo l'ultimo CSS fornito AGID al fine di migliorare l'accessibilità intrinseca dello strumento.

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

Obiettivi raggiunti dal precedente piano

- rispetto delle scadenze e degli obblighi normativi previsti.

Obiettivi

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

Indicatori

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

Linee d'azione

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

Capitolo 15 - Open Data

Contesto

Gli Open Data, o dati aperti, sono dati accessibili a tutti, messi a disposizione dalle PA al fine di rendere pubbliche informazioni che possono essere riutilizzate per diversi scopi.

Nel corso del 2025 la Provincia di Forlì-Cesena ha pubblicato un catalogo dei propri Open Data all'indirizzo <https://opendata.provincia.fc.it/it>.

La categoria popolata è quella del "Governo e settore pubblico" in cui sono stati inseriti 11 dataset.

Grazie a questo lavoro e a quello svolto dall'ufficio SIT (Sistemi Informativi Territoriali) sul Repertorio Nazionale dei Dati Territoriali (<https://geodati.gov.it/geoportale/>) la Provincia ha

rispettato il target 2025 (minimo di 10 dataset) e ha raggiunto già anche il target 2026 (minimo di 15 dataset) richiesto da AGID nel PTI.

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

Nome amministrazione	Conteggio dataset
Provincia di Forlì Cesena	22

I dati dei portali nazionali vengono poi pubblicati da AGID sul portale europeo dei dati aperti (<https://data.europa.eu>).

Obiettivi raggiunti dal precedente piano

- pubblicazione di almeno 10 dataset sul portale dati nazionale.

Obiettivi

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

Indicatori

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

Linee d'azione

- terminare la pubblicazione dei dati territoriali estrapolati dal SIT e produrre un primo gruppo di dati non territoriali prodotti da altri settoriali precedentemente individuati.

Capitolo 16 - Notifiche Digitali

Contesto

Il Servizio Notifiche Digitali - previsto dall'art. 26 del DL 76/2020 - solleva gli enti da tutti gli adempimenti legati alla gestione delle comunicazioni a valore legale.

Gli enti non devono fare altro che depositare l'atto da notificare sulla Piattaforma SEND: sarà la piattaforma a occuparsi dell'invio, per via digitale o analogica, con conseguente risparmio di tempi e costi dell'intero processo.

Nel corso del 2026 la Provincia dovrà aderire al servizio e stipulare poi un contratto con PagoPA (soggetto gestore della Piattaforma), e verificare quali sono i SW gestionali che producono atti da notificare e quindi definire le modalità di integrazione con la Piattaforma, individuando un soggetto intermediario a ciò dedicato.

Obiettivi

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

Indicatori

- data di attivazione di SEND;

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

Linee d'azione

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

Capitolo 17 - Internet of Things (IOT)

Contesto

Per Internet of Things (IoT), o Internet delle Cose, si intende quel percorso nello sviluppo tecnologico in base al quale, attraverso la rete Internet, potenzialmente ogni oggetto dell'esperienza quotidiana acquista una sua identità nel mondo digitale.

IoT si basa sull'idea di oggetti "intelligenti" tra loro interconnessi in modo da scambiare le informazioni possedute, raccolte e/o elaborate.

Il significato di IoT, però, va ben oltre i singoli oggetti intelligenti e trova piena realizzazione nella rete che interconnette gli oggetti stessi. Gli esempi di Internet of Things, in questo senso, sono innumerevoli; pensiamo ai comunissimi lampioni delle nostre città, in grado di regolare la loro luminosità sulla base delle condizioni di visibilità, oppure ai semafori che si sincronizzano per creare un'onda verde per il passaggio di un mezzo di soccorso.

In questo contesto, [Lepida](#) mette gratuitamente a disposizione degli enti Soci la rete Lora Wan e un [Catalogo di sensori](#) disponibili, che permette di raccogliere i dati dai sensori installati sul territorio, e li fa confluire in una dashboard di monitoraggio.

Nel corso del 2025, la Provincia ha ospitato un incontro dedicato a tutti gli enti locali del territorio, che ha permesso a Lepida di illustrare le potenzialità dei sensori disponibili e fornire "best practice" di utilizzo di tali sensori in altri enti locali della regione.

Al momento si attende di capire se ci sono enti territoriali che hanno necessità di installare sensori che possano essere posti in spazi di proprietà provinciale o se vi sono progetti che la Provincia stessa ha interesse a sviluppare.

Obiettivi

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

Indicatori

- definizione di un piano di attivazione dei sensori;
- numero di sensori installati.

Linee d'azione

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

Capitolo 18 - Intelligenza artificiale

Contesto

La Strategia italiana sull'AI - Artificial Intelligence - è stata redatta a novembre 2021 e prevede un programma che delinea ventiquattro politiche da implementare nei prossimi tre anni per potenziare il sistema IA in Italia, attraverso creazione e potenziamento di competenze, ricerca, programmi di sviluppo e applicazioni dell'IA.

Gli interventi per la Pubblica Amministrazione sono volti alla creazione di infrastrutture dati per sfruttare in sicurezza il potenziale dei big data che genera la PA, alla semplificazione e personalizzazione dell'offerta dei servizi pubblici e all'innovazione delle amministrazioni, tramite il rafforzamento dell'ecosistema GovTech in Italia.

Per garantire un'efficace governance, per monitorare lo stato di attuazione della strategia, e per coordinare tutte le iniziative di governo sul tema, nasce anche il gruppo di lavoro permanente sull'IA in seno al Comitato Interministeriale per la Transizione Digitale.

Un'applicazione pratica in cui il coinvolgimento dell'IA potrebbe portare benefici è sicuramente quella dei "chatbot", ovvero degli "assistenti virtuali" pronti a dare risposta alle domande degli utenti 24 ore su 24 al fine di migliorare il grado di soddisfazione dei cittadini nel trovare le risposte che cercano quando si interfacciano con la pubblica amministrazione.

Nel corso del 2024 è stato pubblicato il documento completo della Strategia Italiana per l'Intelligenza Artificiale 2024-2026. Sono inoltre state approvate definitivamente una serie di normative europee (quali l'*Ai Act*, il *Data Act*, il *Data Governance Act*, il *Digital Services Act* e il *Digital Market Act*) dedicate a garantire che i sistemi di AI siano utilizzati in modo sicuro e responsabile, proteggendo i diritti fondamentali degli utenti e promuovendo la fiducia nei confronti di queste tecnologie.

Con l'introduzione dell'*Ai Act*, le pubbliche amministrazioni e gli enti locali vengono introdotte nuove sfide in termini di adeguamento tecnologico e procedurale. Quella che può sembrare una sfida gravosa abilita opportunità per migliorare l'efficienza dei servizi pubblici e rafforzare la fiducia dei cittadini nelle istituzioni.

Il 2025 prevederà la possibilità di seguire un corso pratico dedicato all'intelligenza artificiale grazie al progetto ValorePA promosso dall'INPS.

Obiettivi raggiunti dal precedente piano

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

Obiettivi

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

Indicatori

- realizzazione di uno studio di fattibilità sull'adozione di sistemi di IA;
- attivazione di strumenti IA in applicativi software utilizzati dall'ente.

Linee d'azione

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

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

Contesto

Il Nuovo Codice dei Contratti D. Lgs. 36/2023 (art. 43 - Metodi e strumenti di gestione informativa digitale delle costruzioni) prevede che entro il 1 gennaio 2025 le stazioni appaltanti e gli enti concedenti adottino metodi e strumenti di gestione informativa digitale delle costruzioni per la progettazione e la realizzazione di opere di nuova costruzione e per gli interventi su costruzioni esistenti con stima del costo presunto dei lavori di importo superiore a 2 milioni di euro.

L'obbligo non si applica agli interventi di ordinaria e straordinaria manutenzione (e ovviamente per lavori di importo inferiore ai 2 milioni di euro), a meno che essi non riguardino opere precedentemente eseguite con l'uso dei suddetti metodi e strumenti di gestione informativa digitale.

Anche al di fuori dei casi di cui sopra, le stazioni appaltanti e gli enti concedenti possono adottare metodi e strumenti di gestione informativa digitale delle costruzioni, eventualmente prevedendo nella documentazione di gara un punteggio premiale relativo alle modalità d'uso di tali metodi e strumenti. Tale facoltà è subordinata all'adozione delle misure stabilite nell'**allegato I.9**.

Gli strumenti indicati utilizzano piattaforme interoperabili a mezzo di formati aperti non proprietari al fine di non limitare la concorrenza tra i fornitori di tecnologie e il coinvolgimento di specifiche progettualità tra i progettisti, nonché di consentire il trasferimento dei dati tra pubbliche amministrazioni e operatori economici partecipanti alla procedura aggiudicatari o incaricati dell'esecuzione del contratto.

Le specifiche tecniche sono contenute nell'allegato I.9 del Nuovo Codice.

L'acronimo BIM sta per Building Information Modeling: è una metodologia che consente di creare una rappresentazione digitale 3D di ogni tipologia di edificio e/o di opera civile ("bene immobiliare"), sviluppare velocemente varie opzioni progettuali, generare documenti di costruzione e produzione, valutare le performance del progetto, pianificare le fasi di realizzazione e stimare i costi. La capacità di gestire in modo digitale tutte le informazioni rilevanti, mantenendole aggiornate e rendendole accessibili a tutti gli utenti è la base della rivoluzione digitale resa possibile dal BIM.

Obiettivi raggiunti dal precedente piano

- individuazione di un percorso organizzativo e formativo da intraprendere per avviare l'adozione della metodologia BIM all'interno dell'ente;
- esecuzione di un piano di formazione che ha coinvolto tutto l'ente.

Obiettivi

- redazione dell'atto organizzativo in cui sono individuate le figure previste dal BIM;
- esecuzione di una procedura contrattuale con capitolato informativo in BIM.

Indicatori

- pubblicazione dell'atto organizzativo;
- num. procedure BIM eseguite = num. procedure BIM richieste per legge.

Linee d'azione

- redigere e pubblicare l'atto organizzativo;
- training on the job per entrambi i servizi tecnici con la società di consulenza BIM individuata.

Capitolo 20 - Smartworking e adeguamento PDL

Contesto

Nel 2025 l'ente ha stanziato le risorse ed effettuato il noleggio di 60 portatili e 60 docking station.

Per coloro che avranno accesso a tali risorse, il PC portatile diventerà l'unico strumento di lavoro sia a casa che in ufficio o in qualunque sede dell'amministrazione provinciale. Questo significa che l'attuale computer presente sulla scrivania sarà dismesso a favore dell'utilizzo del solo PC portatile.

Questo cambio di approccio rende necessarie una serie di operazioni di adeguamento delle modalità di lavoro e della loro gestione, soprattutto per il fatto di dover intervenire in modalità di assistenza remota su queste postazioni quando non sono nella rete provinciale. Per farlo si dovrà procedere ad acquistare un nuovo modulo software da implementare nell'EPM di Ivanti.

Inoltre, durante l'anno, il sistema operativo di tutte le postazioni di lavoro esistenti sono state aggiornate da Windows 10 a Windows 11.

Per coloro che continueranno ad utilizzare temporaneamente il PC di proprietà si potrà valutare l'utilizzo di un modulo dell'antivirus che ne consente l'uso da casa.

Obiettivi raggiunti dal precedente piano

- noleggio di PC portatili secondo le risorse stanziato dall'ente.

Obiettivi

- messa in opera dei PC portatili dell'ente e delle strumentazioni accessorie (docking station) nella nuova configurazione delle PDL secondo le regole di attribuzione che saranno stabilite dai vertici.

Indicatori

- num. PC portatili distribuiti e PDL con PC portatile installate / num. PC portatili noleggiati dall'ente.

Linee d'azione

- configurazione dei PC portatili e spostamento delle licenze dalla PDL fissa alla PDL mobile per renderli pronti all'uso da parte dei colleghi;
- sostituzione dei dispositivi hardware in uso per ciascuna PDL.

Capitolo 21 - Business continuity

Contesto

Con lo spostamento in cloud di gran parte dell'operatività (come richiesto dal Piano Triennale per l'Informatica nella PA) il ruolo svolto dalla connettività nella business continuity assume sempre più importanza e diventa sempre più strategico ai fini di garantire l'operatività di servizio.

Attualmente la trasmissione delle informazioni fra le sedi prevede una composizione che si articola principalmente in due parti:

1. la connessione tra il datacenter Lepida e la sede principale di piazza Morgagni;

2. la connessione tra la sede principale di piazza Morgagni con le altre sedi territoriali dell'ente;
3. la navigazione ad internet.

L'insorgenza di guasti operativi su una di queste linee di comunicazione provocherebbe un possibile isolamento e un mancato funzionamento dei software di normale utilizzo quotidiano.

Gli interventi che l'ente può mettere in atto per limitare eventuali inconvenienti che potrebbero verificarsi sono:

1. la creazione di una linea di backup tra il datacenter Lepida e la sede principale di piazza Morgagni;
2. la creazione di linee di backup tra la sede principale di piazza Morgagni e le altre sedi provinciali;
3. l'implementazione di una linea di backup per garantire il collegamento ad internet.

Questa implementazione dovrebbe prevedere lo switch automatico verso l'utilizzo della linea di backup in caso di malfunzionamento della linea principale.

Le sedi provinciali da raggiungere in tutto sono 4. Andrebbe valutato il rapporto costi/benefici per la sede di S.Sofia.

Al collegamento ad internet è stata riconosciuta un'importanza a sé stante, perché il ruolo quotidiano dell'account Google e delle relative funzionalità che porta con sé, può permettere l'effettiva continuità operativa per almeno una parte dei servizi che sempre di più si basano sull'utilizzo di SAAS o portali esterni.

Obiettivi

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

Indicatori

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

Linee d'azione

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

Capitolo 22 - Revisione dell'infrastruttura del servizio cartografico

Contesto

Tra i servizi che impattano, in modo più consistente, sulle spese del Servizio Transizione Digitale ci sono i servizi cartografici.

Allo stato attuale, annualmente vengono spesi circa 27.000 euro per mantenere i server e gli applicativi esistenti. Tale infrastruttura però, è al limite dell'obsolescenza e, per mantenere l'attuale situazione a degli standard di sicurezza sufficienti, sarebbe necessario procedere ad un aggiornamento per il quale ci sono stati richiesti 20.000 euro.

Di fronte a questi importi e visto lo scenario presente sul mercato, si ritiene opportuno valutare soluzioni alternative sufficientemente mature da poter valere il confronto con la configurazione adottata attualmente e collaudata da decenni.

Nel corso del 2025 sono stati richiesti e valutati diversi preventivi per la migrazione dell'attuale sistema di cartografia in cloud, ma i costi e le modalità proposte non sono state ritenute percorribili.

Nel corso del 2026 si procederà a realizzare un nuovo piano operativo che definisca tutte le fasi del passaggio ad una nuova architettura applicativa per i servizi cartografici indicando costi di realizzazione, di formazione e di manutenzione.

Obiettivi

- individuare la soluzione migliore da adottare entro la fine del 2026 per capire come mantenere aggiornata l'architettura applicativa dei servizi cartografici.

Indicatori

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

Linee d'azione

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

Priorità per l'anno 2026

Obiettivi

- proseguire la condivisione e l'attuazione delle politiche di trasformazione digitale con tutti i servizi dell'ente valorizzando il personale interno;
- analizzare la classificazione dei ticket di assistenza 2025 per individuare argomenti su cui un'adeguata formazione consentirebbe la riduzione degli interventi;
- eseguire formazione su temi di digitalizzazione per tutto il personale dell'ente;
- reingegnerizzare i processi operativi con l'attivazione di nuovi servizi online;
- proseguire l'opera di digitalizzazione degli atti prodotti dall'ente;
- raggiungere il target del 100% per il cloud;
- effettuare la distribuzione dei portatili;
- aumentare il livello di business continuity;
- avviare un progetto BIM;
- migliorare la cybersecurity.

2.3) Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1) Gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

La presente sezione del PIAO definisce la strategia della Provincia di Forlì-Cesena per il triennio 2026-2028 in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. In linea con gli orientamenti del PNA 2025 in corso di adozione, l'Ente ha inteso evolvere il proprio sistema di prevenzione secondo tre direttrici fondamentali:

- chiarezza: gli obiettivi strategici non sono più intesi come meri obblighi di legge, ma come impegni precisi verso la collettività e il personale, volti a garantire l'integrità dell'azione amministrativa;

- integrazione: si supera la "solitudine" della prevenzione della corruzione, talché le misure di mitigazione del rischio sono inserite direttamente nella programmazione operativa, rendendo l'etica pubblica parte integrante del raggiungimento degli obiettivi di servizio;

- semplificazione: attraverso l'uso della digitalizzazione e dei "Digital Audit", l'Ente mira a ridurre il carico burocratico per gli uffici, automatizzando i controlli dove possibile e concentrando l'attenzione umana sulle aree a rischio effettivamente medio-alto.

Si specifica che la programmazione contenuta nel presente documento rappresenta la sintesi strategica dell'Ente. La declinazione tecnica e operativa è contenuta nei documenti che seguono, che costituiscono parte integrante e sostanziale del sistema di prevenzione:

- Parte descrittiva del PTPCT: analisi del contesto interno/esterno e metodologia di valutazione del rischio (Allegato A2);
- Schede di Analisi del Rischio: catalogo dei processi e relative misure di prevenzione, corredate da **Azioni programmate**, tempistiche, collegamenti a risultati attesi e indicatori di performance (Allegato A2);
- Allegati tecnici sulla Trasparenza: elenco degli obblighi di pubblicazione (Allegato A3);

A questo proposito, tutta la documentazione di dettaglio è allegata al presente PIAO e ne costituisce il supporto analitico necessario per l'attuazione degli obiettivi sotto riportati che fanno direttamente riferimento agli obiettivi strategici contenuti nel DUP, in particolare all'**Obiettivo Strategico: 21_OBSTR_01_11_01 - Promuovere la legalità e la trasparenza/ Obiettivo Operativo: 21_OBOPE_01_11_01_01 - Consolidare gli strumenti a tutela della legalità e della trasparenza** collegato direttamente alla Performance organizzativa e individuale costituendo obiettivi di valore pubblico, che qui si richiamano integralmente.

Si rinvia ai documenti di dettaglio di cui all'Allegato A2) e all'Allegato A3)

2.3.2) Codice di comportamento

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

Il Codice di comportamento in vigore, approvato con Decreto del Presidente Prot. gen. n. 5326 dell'8/3/2021, contiene molte norme comportamentali utili, comunque, alla mitigazione del rischio ovvero al contenimento della discrezionalità direttamente indirizzate al personale che svolge attività a contatto con l'utenza (divieto di accettare i regali), che gestisce documenti cartacei e informatici relativi a pratiche a lui assegnate (tutela dell'interesse pubblico) o che

stipula contratti di lavoro o conferisce contratti di collaborazione esterna, a qualsiasi titolo, o contratti con collaboratori delle ditte fornitrici di beni o servizi o appaltatrici di lavori (obbligo di richiamare il rispetto delle prescrizioni in esso contenute) prevedendo la risoluzione del contratto o la decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice.

E' corretto osservare che conformare la propria condotta ai principi di buon andamento e di imparzialità dell'azione amministrativa, perseguendo la massima economicità, efficienza ed efficacia nella gestione delle risorse pubbliche senza pregiudicare la qualità dei risultati, rispettare, nello svolgimento dei propri compiti, i principi di integrità, di correttezza, di buona fede, di proporzionalità, di trasparenza, di equità e di ragionevolezza e agire in posizione di indipendenza e di imparzialità astenendosi in caso di conflitto di interessi, svolgere le attività d'ufficio nel rispetto della legge perseguendo l'interesse pubblico ed evitando situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine dell'Ente crea Valore Pubblico. In questo caso il Valore Pubblico fa riferimento non solo al miglioramento degli impatti esterni, misurabili, prodotti dal corretto agire dell'ente e diretti ai cittadini, utenti e stakeholder, ma anche al conseguente miglioramento delle condizioni interne. Si intende proseguire a creare, quindi, Valore Pubblico realizzando un mix equilibrato di economicità e socialità, in cui si pone una maggiore attenzione al fattore ambientale e alle modalità con cui l'ente riesce a gestire il cd capitale umano. Lavorare per obiettivi ed in team consente di trasformare l'idea di un'amministrazione difensiva in un'Amministrazione che valorizza innanzitutto sé stessa, a partire dai propri dipendenti, ma soprattutto cerca di dare il meglio sulla base della conoscenza del territorio e delle sue esigenze. L'obiettivo del 2026 sarà quello di verificarne la corrispondenza alle più recenti normative.

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

Eticità della funzione e del lavoro pubblico:

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

Orientamento all'ascolto, dialogo e comunicazione:

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

- Uso corretto degli strumenti di comunicazione e social al fine di non ledere l'immagine ed il decoro dell'ente

Riconoscimento di valore del lavoro individuale e di gruppo:

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

Sostegno e promozione dei processi di cambiamento:

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

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

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

2.3.2.1) La Trasparenza

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

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

2.3.3) Piano triennale delle azioni positive

Premessa

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

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

Il Piano per il triennio 2026-2028 rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Gli interventi del Piano, inseriti nell'apposita sezione del P.I.A.O., sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Il Piano costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi delle disfunzionalità e di rilevazione di nuove esigenze, con l'importante finalità di promuovere le

pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente inoltre di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ai bisogni dei cittadini.

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

Rappresentazione grafica del personale diviso per genere

La seguente tavola rappresenta una "fotografia" delle dipendenti e dei dipendenti provinciali scattata alla data del 31/12/2025.

SERVIZI	Femmine	Maschi	Totale al 31/12/2025
CORPO UNICO DI POLIZIA PROVINCIALE	7	13	20
PRESIDENZA	1		1
SEGRETARIO E DIRETTORE GENERALE	1	1	2
SERVIZIO AFFARI ISTITUZIONALI SEGRETERIA GENERALE - PARI OPPORTUNITA'	4	4	8
SERVIZIO EDILIZIA E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	13	13	26
SERVIZIO GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE	8	1	9
SERVIZIO INFRASTRUTTURE VIARIE, GESTIONE STRADE, PATRIMONIO, MOBILITA' E TRASPORTI	16	53	69
SERVIZIO PIANIFICAZIONE STRATEGICA E CONTROLLO	1	1	2
SERVIZIO PROGETTAZIONE EUROPEA	1		1

SERVIZIO RISORSE FINANZIARIE CONTRATTI E APPALTI - ISTRUZIONE	16	3	19
SERVIZIO TRANSIZIONE DIGITALE	1	3	4
SERVIZIO UNICO DELLA ROMAGNA PROCEDIMENTI DISCIPLINARI		1	1
UFFICIO UNICO DI AVVOCATURA	2	1	3
Totale complessivo	71	94	165

Rappresentazione disaggregata del personale per età e genere.

Fascia d'età	Femmine	Maschi	Totale al 31/12/2025	Femmine	Maschi	Totale al 31/12/2024
Meno di 30 anni	5	5	10	2	3	5
31 - 40	7	21	28	6	20	26
41 - 50	18	19	37	19	20	39
51 - 60	29	34	63	31	32	63
61 - 65	11	14	25	14	17	31
Più di 65 anni	1	1	2	0	1	1
Totale complessivo	71	94	165	72	93	165

La distribuzione per fasce d'età al 31/12/2025 mostra una diminuzione del personale nelle classi di età superiori ai 40 anni ed un aumento nelle fasce sotto i 40 anni rispetto al 2024.

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

Prevalenza di genere.

Profili	Femmina	Maschio	Totale al 31/12/2025
Dirigente Fuori D.O..		1	1
Dirigente.	1	2	3
Funzionario ed Elevata Qualificazione	34	23	57
Istruttore	33	37	70
Operatore Esperto	3	30	33
Segretario		1	1
Totale complessivo	71	94	165

Si registra un aumento della prevalenza di genere maschile che è pari al 57% del totale.

Gli strumenti di conciliazione. Lo smart working.

Alla fine di tale confronto si è deciso di prorogare una prima volta la fase di sperimentazione del regolamento alle medesime condizioni fino al 31/03/2025 con provvedimento n. 18559 del 28/06/2024 e successivamente con provvedimento n. 7870 del 25/03/2025 sono stati prorogati gli accordi di lavoro agile fino al 31/03/2027, dando la possibilità di sottoscriverne anche nuovi, nelle more di una valutazione sulla eventuale necessità di modificare il regolamento.

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

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

Al 31/12/2025 le autorizzazioni attive al lavoro agile erano:

DATI SMART-WORKING				
PROFILI	DONNE	UOMINI	Totale 31/12/2025	Totale 31/12/2024
Dirigente	0	0	0	2
Funzionario ed Elevata Qualificazione	20	15*	35	25
Istruttore	18	8	26	27
Collaboratore	0	0	0	0

TOTALE	38	23	61	54
---------------	-----------	-----------	-----------	-----------

* di cui n. 1 unità di personale comandato/distaccato presso la Provincia di Forlì-Cesena

Rendiconto del Piano 2025/2027

Il piano delle azioni positive 2025/2027 era incentrato su tre ambiti di intervento, che si intendono riproporre anche per questo piano:

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

Nel corso del 2025 le azioni intraprese sono state residuali, a causa del fatto che il Cug di nuova istituzione, partito nel 2024 ha immediatamente subito varie perdite di componenti, tra cui quella del Presidente (che sono stati via via sostituiti) facendo quindi ritardare l'avvio dei lavori e mancando di continuità.

Allo scopo di lavorare su tutti gli ambiti e convergere in unico positivo risultato, sono stati messe in atto queste azioni:

- Da parte del Cug è stata implementata la propria **sezione dedicata della intranet** con elenco di iniziative e risorse utili;
- Da parte del Cug è stata data pubblicità tramite la intranet rispetto alla **Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne**;
- In collaborazione con il Servizio Pianificazione strategica e Controllo- ufficio sviluppo organizzativo sono stati organizzati per tutti i dipendenti, incontri formativi a tema **Contrasto alle discriminazioni sul luogo di lavoro e promozione del benessere organizzativo – il ruolo della Consigliera di Parità**
- In collaborazione con il Servizio Pianificazione strategica e Controllo- ufficio sviluppo organizzativo sono stati organizzati per tutti i dipendenti, incontri formativi a tema **L'etica del Pubblico Dipendente**

Il Piano triennale delle Azioni Positive 2026-2028

Il piano delle azioni positive, inserito nell'ambito delle azioni promosse dalla Provincia di Forlì-Cesena, attiene ad uno dei principi fondanti dell'Unione europea e ad una delle tre priorità trasversali a livello nazionale: *la parità di genere*.

Al fine di conseguire alla piena ed effettiva parità, eliminando ogni forma di discriminazione, si attuano misure temporanee e speciali, ben definite e specifiche, che tendono a rimuovere gli ostacoli legati al genere, all'identità di genere, all'età, all'origine, alla religione, alla disabilità in un determinato contesto.

La programmazione delle azioni si articola di norma in due parti: una costituita da attività conoscitive, di monitoraggio e analisi, l'altra più operativa, con indicazione di obiettivi e azioni specifiche rientrando così in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, volta a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Per quanto riguarda il nostro ente, nel rispetto dei principi e criteri generali per la diffusione del benessere lavorativo sono state individuati 3 macro ambiti di intervento con obiettivi e

finalità connessi ed interconnessi tra loro e le azioni proposte hanno una valenza temporale di tre anni.

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

Le azioni proposte sono il prosieguo di quelle del piano 2025/2027 non ancora attuate.

Infatti nel piano 2025/2027 erano previste misure specifiche di intervento a seguito di sondaggio sul benessere lavorativo proposto ai dipendenti a fine 2024, dal quale erano emerse criticità che riguardano la carenza di comunicazione, il sovraccarico di lavoro e la mancanza di valorizzazione delle proprie attività.

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

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

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

Oltremodo, al fine di creare valore pubblico, sostenere e rafforzare le proprie risorse umane, sono state previste forme di valorizzazione mirate del personale, già indicate nei documenti programmatici dell'ente quali ore di formazione in linea anche nei prossimi anni con le direttive nazionali, il riassetto del piano assunzioni, le progressioni verticali supposte in deroga alla misura consentita nonché la valorizzazione degli spazi comuni per creare ambienti di condivisione. Misure ulteriormente sviluppate nei successivi e relativi ambiti di intervento.

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

AMBITI DI INTERVENTO

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

AMBITO 1

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

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

Attraverso la redazione del quadro organizzativo, che viene predisposto raccogliendo i dati delle risorse umane (età, genere, categoria, profilo professionale, etc...), verranno individuate le eventuali criticità sulle quali intervenire.

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

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

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

Al fine di supportare l'inserimento operativo dei nuovi assunti e gestire il passaggio generazionale nella pubblica amministrazione, con l'obiettivo di preparare l'avvicendamento tra generazioni e affinché il processo di inserimento e rinnovamento sia efficace, verrà prevista attività di formazione mirata inserita in un piano di attività specifico.

AMBITO 2

Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e inclusività

A seguito di redazione del quadro organizzativo, in previsione di attività specifiche di preparazione all'avvicendamento tra generazioni nel processo di inserimento e rinnovamento verranno analizzate strategie di on boarding.

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

Inoltre proseguirà la sinergia tra Cug e Consigliera di parità nella ricerca di ulteriori strumenti per favorire le pari opportunità, e contrastare le discriminazioni e l'inclusività, anche attraverso le azioni di cui al successivo ambito.

AMBITO 3

Benessere organizzativo, welfare aziendale, conciliazione tempi vita-lavoro

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

Nell'ambito della promozione della salute sul posto di lavoro (**workplace health promotion**), proseguirà la collaborazione tra Cug e l'Ufficio Sviluppo Organizzativo nella ricerca di percorsi formativi volti al benessere organizzativo dei dipendenti.

L'Amministrazione, nel rispetto degli impegni presi a seguito dell'adesione alla Carta fondativa per la promozione del Benessere Organizzativo e della Mindfulness nelle Pubbliche Amministrazioni, promossa dalla Regione Emilia-Romagna, si è già impegnata con UPI, anche per il 2026, a promuovere la partecipazione dei propri dipendenti ad eventi formativi dedicati.

Al fine adottare una prospettiva che metta al centro la dimensione di gruppo, favorendone la socializzazione e l'integrazione, in successione al progetto di revisione archivistico già in atto ed in continuità con la linea di riassetto degli spazi strutturali dell'ente, verranno individuate salette di ristoro di cui verrà data ampia pubblicità al personale.

Così come, per lavorare sul benessere organizzativo a 360° è intenzione di:

- creare spazi di condivisione di libri (c.d. book sharing) per arricchire la cultura personale e un maggior coinvolgimento della "comunità" dei dipendenti provinciali;
- valutare l'ipotesi di istituire il CRAL interno o aderire ad eventuali CRAL esterni di altre P.A., per allargare il ventaglio di opportunità di attuare iniziative per il tempo libero di carattere assistenziale, economico, sociale, culturale, commerciale, turistico, sportivo, ricreativo e artistico, onde favorire l'incontro dei dipendenti per una migliore qualità della vita e per crescita personale e/o collettiva attraverso lo scambio di valori.

In ultimo, ma non per questo meno importante, il CUG, in collaborazione con il servizio l'ASPP interno alla Provincia e l'eventuale consulenza dell'RSPP esterno, al fine di promuovere un ambiente lavorativo improntato su standard di qualità e sostenere la salute e il benessere dei lavoratori mediante la prevenzione e il contrasto allo stress lavoro-correlato, ha intenzione di sottoporre all'Amministrazione un progetto di fattibilità riguardo all'istituzione di uno "sportello d'ascolto" rivolto ai dipendenti, in un'ottica di aumento del benessere sia in ambito lavorativo, sia ambito privato con ricadute positive in ambito lavorativo.

DURATA

Il presente Piano ha durata triennale per il periodo 2026-2028.

A cadenza annuale saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti, segnalazioni da parte del personale dipendente affinché alla scadenza triennale sia possibile un adeguato aggiornamento.

3.

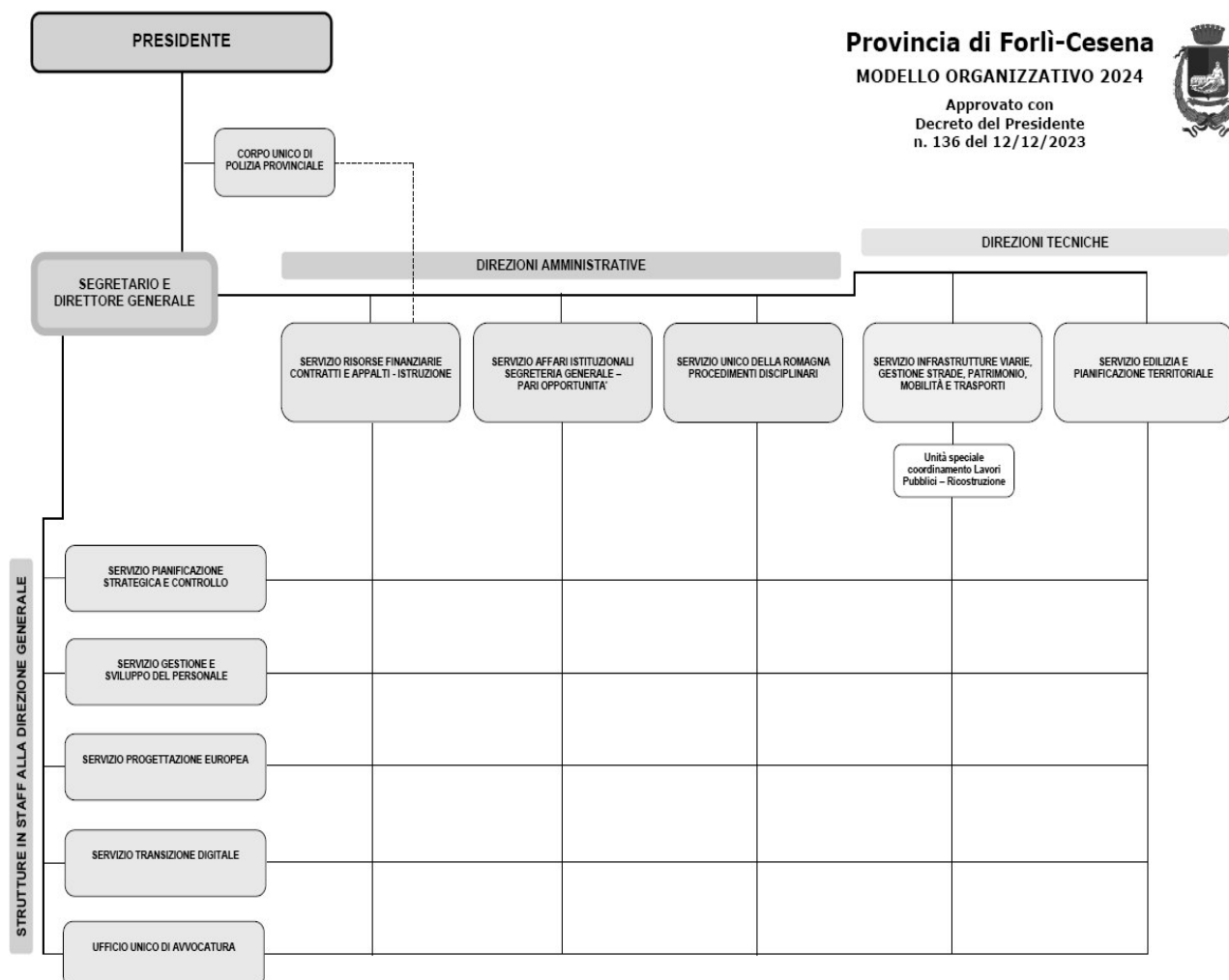
Sezione Organizzazione e Capitale umano

3.1) Organizzazione e Salute organizzativa

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

Attraverso l'ampio coinvolgimento di tutti gli attori interni all'ente ed il supporto esterno degli esperti messi a disposizione dalla Regione Emilia-Romagna nell'ambito del progetto "1000 esperti PNRR", è stata approvato con decreto presidenziale n. 136 del 12/12/2023 il modello organizzativo con decorrenza 2024 della Provincia di Forlì-Cesena, al fine di:

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



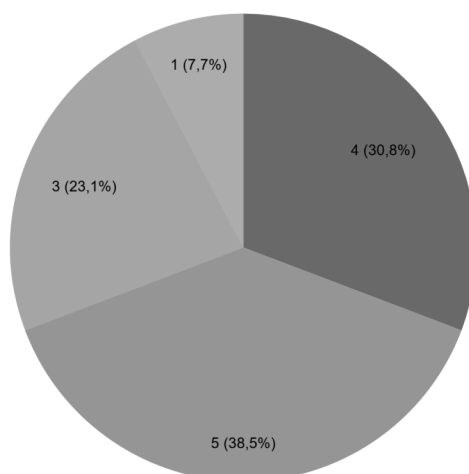
Ampiezza organizzativa

Di seguito viene elencato il numero di dipendenti (a tempo indeterminato) e dirigenti, distribuiti per Servizio/Area in servizio nell'ente al 01/01/2026:

SITUAZIONE AL 01/01/2026									
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	STRUTTURE IN STAFF ALLA DIREZIONE GENERALE - SERV. PIANIFICAZIONE STRATEGICA E CONTROLLO - SERV. GESTIONE SVILUPPO DEL PERSONALE - SERV. PROGETTAZIONE EUROPEA - SERV.	SERVIZIO RISORSE FINANZIARIE CONTRATTI E APPALTI - ISTRUZIONE	SERVIZIO AFFARI ISTITUZIONALI SEGRETARIA GENERALE - PARLAMENTO/UNITA'	SERVIZIO UNICO DELLA ROMAGNA PROCEDIMENTI DISCIPLINARI	SERVIZIO INFRASTRUTTURE VIARIE, GESTIONE STRADE, PATRIMONIO, MOBILITA' E TRASPORTI	SERVIZIO EDILIZIA E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	UFFICIO COORDINAMENTO LAVORI PUBBLICI - RICOSTRUZIONE	POLIZIA PROVINCIALE	
DIRIGENTI	0	1	0	0	1	1	0	0	
INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	2	2	1	0	4	1	0	1	
ALTE PROFESSIONALITA'	1	0	0	0	0	0	0	0	
DIPENDENTI	17	16	7	0	59	25	0	19	
TOTALE	20	19	8	0	64	27	0	20	
TOTALE DIPENDENTI	158 dipendenti a tempo indeterminato di cui 1 Dirigente in aspettativa art. 110 c. 5 al Servizio Infrastrutture Viarie, Gestione strade, Patrimonio, Mobilità e Trasporti								

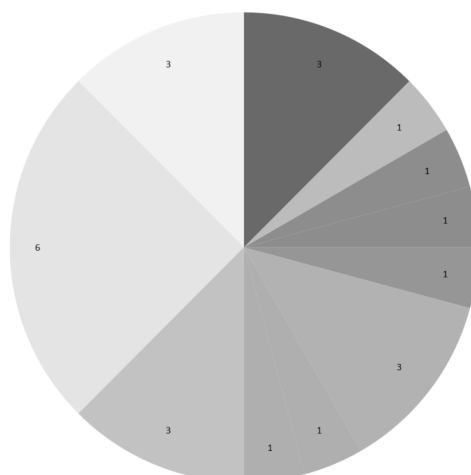
Linee strategiche dell'organizzazione dell'Amministrazione

Linee di Mandato



- Scuole (Sistema scolastico adeguato che guarda al futuro)
- Sinergia e cooperazione tra Enti (Progettare la nuova provincia)
- Strade (Viabilità e infrastrutture di comunità)
- Sviluppo sostenibile del territorio (Crescita armonica del territorio)

Indirizzi Strategici



- Progettare e costruire la nuova Provincia
- Ottimizzazione delle risorse finanziarie
- Valorizzazione del patrimonio edilizio
- Promuovere la legalità e la trasparenza
- Promuovere le pari opportunità di genere
- La sicurezza nella mobilità delle infrastrutture viarie
- Sostegno del trasporto pubblico locale e del trasporto privato
- Interventi della Polizia Provinciale per il presidio e la sicurezza del territorio
- Fruibilità, funzionalità ed adeguatezza degli edifici scolastici
- Programmazione della rete scolastica e dell'offerta educativa
- Promuovere efficacemente lo sviluppo coerente, competitivo e sostenibile del territorio

Indicatori di salute organizzativa

Gli indicatori sono organizzati per aree tematiche e costruiti esclusivamente su fonti informative già disponibili relativi al PDO 2024, al PTPCT 2024 e alle attività formative 2024, al fine garantire l'affidabilità del dato e di costruire un sistema progressivo e strutturato di monitoraggio del benessere e della capacità organizzativa nel triennio 2026–2028.

Area	Indicatore	Valore	Fonte	Periodicità
Funzionamento organizzativo e processi	% realizzazione obiettivi	98,62	PDO 2024	Annuale
Funzionamento organizzativo e processi	Tempestività pagamenti 2024 (≤ 0)	-5,33	Rendiconto esercizio 2024	Annuale
Integrità, trasparenza e clima etico	% attuazione misure PTPCT	97,37	PTPCT 2024	Annuale
Capacità organizzativa e competenze	N. interventi formativi attivati	117	Formazione 2024	Annuale
Capacità organizzativa e competenze	% personale coinvolto in attività formative	96,95	Formazione 2024	Annuale

Le Linee Guida ministeriali 2025 sul Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) e sul Report del PIAO sottolineano come centrale “...l'adozione di una strategia unitaria di gestione dell'organizzazione e del capitale umano, basata sulla centralità delle competenze”. La presenza di Sistemi Professionali basati sulle competenze “...favorisce la connessione fra obiettivi, strutture organizzative, processi e persone”, come richiamata dalle Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle PA del 22 luglio 2022 e dal Framework delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale del 23 giugno 2023.

Le Linee Guida 2025 sul PIAO segnalano la rilevanza del Progetto RiVa – Risorse umane per il Valore Pubblico, ed il relativo modello per la gestione delle risorse umane basato sulle competenze nonché l'applicativo - HRM Toolkit (MINERVA), per l'implementazione di un processo di programmazione e gestione strategica valido per tutte le amministrazioni, adattato in funzione delle peculiarità dei diversi comparti.

Nel corso del 2024 l'Amministrazione Provinciale ha iniziato l'attività di sperimentazione coadiuvata da 3 consulenti FormezPA dedicati, all'interno del **Progetto RIVA, La gestione strategica delle risorse umane per creare valore pubblico** (del Dipartimento della Funzione pubblica, realizzato dal Formez nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza), che ha coinvolto attivamente 48 amministrazioni pubbliche nella definizione ed implementazione di modelli, strumenti e metodi innovativi di gestione delle risorse umane, nello specifico tale progetto prevede la progettazione, costruzione, sperimentazione e sviluppo di un modello *Human Resource Management Competency Based* per l'implementazione di un processo di programmazione e gestione strategica al fine di favorire l'evoluzione del mercato del lavoro e lo sviluppo di carriera nella pubblica amministrazione.

L'iniziativa si colloca in coerenza con gli indirizzi di programmazione dell'Amministrazione e

con i principi di semplificazione, digitalizzazione e miglioramento della qualità dei servizi, favorendo una gestione più integrata dei processi e un rafforzamento della capacità amministrativa. Il “Progetto RiVa” si pone come obiettivo quello di attuare una gestione strategica, basata su modelli di competenze, delle risorse umane per creare valore Pubblico e contribuisce in modo significativo al perseguimento degli obiettivi di modernizzazione, efficienza ed efficacia dell’azione amministrativa.

Il toolkit “Minerva” messo a disposizione da Riva nell’ambito di tale progetto include strumenti quali banche dati dei sistemi professionali, per comparto, e library di competenze (tecnico specialistiche, tecnico professionali e comportamentali) che l’amministrazione provinciale sta già utilizzando per predisporre avvisi di selezione e per integrare la matrice del nuovo sistema professionale dell’Ente

Nel corso del 2025 è proseguita l’attività attraverso incontri operativi del gruppo di lavoro e incontri di presentazione del lavoro svolto a Dirigenti e sindacati nonché sfociata nell’adozione a fine anno del dizionario delle competenze (specialistiche - professionali - comportamentali) fornite da Riva e nella conclusione della fase di sperimentazione dell’assessment delle competenze che ha coinvolto i dipendenti dell’Ufficio Associato Assunzioni e trattamento Giuridico e i dipendenti dell’Ufficio Sviluppo Organizzativo pianificazione e controllo

Nel corso del 2026 l’obiettivo di questa amministrazione è quello di lavorare sull’aggiornamento dei profili professionali al fine di creare il proprio cono di visibilità all’interno del toolkit “Minerva” implementando quello già esistente con diversi nuovi profili di ruolo creati dall’Amministrazione provinciale.

Inoltre entro il 21 gennaio 2026 l’amministrazione ha presentato la candidatura al bando PNRR Avviso Misura 2.3.2 - Interoperabilità esterna dei sistemi gestionali delle risorse umane per ottenere il finanziamento necessario per adeguare i sistemi gestionali delle risorse umane alla banca dati nazionale Minerva, che permette lo scambio automatico di dati su competenze, profili professionali e contatti tramite la piattaforma PDND.

Gli strumenti di gestione integrata HR competency based consentiranno, a regime, di estrapolare anche indicatori, in chiave sia quantitativa che qualitativa, sulla salute professionale quale driver o volano dei livelli programmatici superiori.

Gli indicatori misurano le iniziative di reclutamento o di sviluppo professionale e i loro riflessi sulle risorse umane, al fine di disporre di personale con competenze funzionali a migliorare le performance, a ridurre i rischi e a facilitare la generazione di Valore Pubblico Territoriale (VPT).

3.2) Organizzazione del lavoro agile

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali 2019-2021, sottoscritto in data 16/11/2022, disciplina, al capo I del Titolo VI il lavoro agile ed in particolare all’art. 5, comma 3 lett. l), prevede che siano oggetto di confronto sindacale i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile, i criteri generali per l’individuazione dei processi di lavoro e delle attività di lavoro che possono essere svolti in modalità agile, nonché i criteri di priorità per l’accesso al predetto lavoro agile.

Con decreto presidenziale n. 75 del 10/07/2023 è stato approvato (dopo ampia partecipazione e confronto con le Organizzazioni Sindacali, con i Dirigenti e con il Comitato Unico di Garanzia, conclusosi nella seduta del 26/06/2023), il regolamento per la disciplina

del lavoro agile da applicare in via sperimentale fino al 30/06/2024, al fine di offrire la possibilità ai dipendenti che ne facciano richiesta di prestare il proprio lavoro con modalità innovative e flessibili e, al tempo stesso, tali da salvaguardare comunque la produttività e il sistema delle relazioni del loro contesto lavorativo ed agevolare la conciliazione vita lavoro.

Nel corso del 2024 è stata condotta un'analisi, insieme ai Dirigenti e in confronto con le parti sindacali, per rilevare le eventuali criticità della sperimentazione e formulare proposte di superamento delle stesse ai fini di un miglioramento della qualità del rapporto di lavoro.

Alla fine di tale confronto si è deciso di prorogare una prima volta la fase di sperimentazione del regolamento alle medesime condizioni fino al 31/03/2025 con provvedimento n. 18559 del 28/06/2024 e successivamente con provvedimento n. 7870 del 25/03/2025 sono stati prorogati gli accordi di lavoro agile fino al 31/03/2027, dando la possibilità di sottoscriverne anche nuovi, nelle more di una valutazione sulla eventuale necessità di modificare il regolamento.

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

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

PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

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

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

Nel corso del 2026 si dovranno discutere e valutare alcune modifiche e dovrà essere analizzata la fattibilità di prevedere una regolamentazione del lavoro agile anche per i Dirigenti.

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

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

INDICATORI DI MONITORAGGIO:

Gli aspetti legati al monitoraggio sono un elemento importante su cui lavorare, perché consentono di verificare il buon andamento dell'attività svolta e il raggiungimento dei risultati rispetto agli obiettivi assegnati alla persona. Tale monitoraggio prevede l'individuazione di indicatori specifici relativi alle singole attività svolte.

E' auspicabile in conferenza dirigenti fare il punto sulla funzionalità delle vigenti modalità di lavoro agile.

SOGGETTI COINVOLTI E RUOLI:

Segretario Generale, coordinatore

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

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

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

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

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

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

STRUMENTI DEL LAVORO AGILE:

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

BENCHMARKING

In ambito Regionale sono molte le amministrazioni pubbliche che hanno aderito al **Progetto VeLa**, finanziato dal PON Governance Capacità Istituzionale 2014-2020, orientato alla diffusione di modalità di Lavoro Agile (o smart working) attraverso la costruzione di una

buona pratica che nasce dal confronto tra esperienze esistenti e tra amministrazioni e si sostanzia nella produzione di un *kit di riuso* da rendere disponibile ad altre Amministrazioni interessate ad introdurre lo smart working.

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

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

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

Con Decreto presidenziale n. 48 del 27/04/2023 è stato approvato l'ACCORDO ATTUATIVO DELLA COMMUNITY NETWORK EMILIA ROMAGNA PER L'IMPLEMENTAZIONE DEL PROGETTO VELA – EMILIA-ROMAGNA SMART WORKING firmato successivamente con la Regione ER, che avrà scadenza nel corso del 2026 (pertanto si attiveranno sin da subito interlocuzioni con la Regione per verificare le nuove intenzioni).

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

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

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

RIFERIMENTI NORMATIVI:

- le linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche diffuse a dicembre 2021 dal Ministero per la Pubblica Amministrazione;
- Il CCNL 2019-2021 e il nuovo CCNL 2022-2024 in corso di sottoscrizione definitiva

Il lavoro agile nella pubblica amministrazione trova il suo avvio nella Legge 7 agosto 2015, n. 124 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" che con l'art. 14 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche" stabilisce che *"le amministrazioni, ..., adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera"*. La successiva Legge 22 maggio 2017, n. 81, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" disciplina, al capo II, il lavoro agile, prevedendo l'applicazione anche al pubblico impiego e sottolineando la flessibilità organizzativa, la

volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e l'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto, rendendo possibile svolgere la prestazione lavorativa "in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva". Attraverso la direttiva n. 3/2017, recante le linee guida sul lavoro agile nella PA, il Dipartimento della Funzione pubblica fornisce indirizzi per l'attuazione delle predette 51 disposizioni attraverso una fase di sperimentazione. Le linee guida contengono indicazioni inerenti l'organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

SCELTE FORMATIVE A SUPPORTO DEL LAVORO AGILE

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

Gli interventi formativi potranno essere sia di tipo tecnico/specialistico, sia di tipo trasversale/manageriale oltre che a interventi formativi a supporto e sviluppo delle competenze trasversali (competenze manageriali, stili di leadership, soft skills, benessere organizzativo, gestione dei conflitti, pari opportunità), parte integrante del percorso di change management in atto.

SCELTE TECNOLOGICHE A SUPPORTO DEL LAVORO AGILE

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

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

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

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

OBIETTIVI

- Individuare soluzioni organizzative e logistiche più flessibili ed efficaci per lo svolgimento della prestazione lavorativa;
- Favorire il migliore equilibrio possibile tra vita lavorativa e vita privata. Gli ultimi anni hanno ancora di più reso evidente la necessità di sapere osservare e ascoltare cosa succede, per essere pronti a dare risposte veloci ed efficaci ad esigenze e bisogni che cambiano con rapidità. Questo periodo ha permesso di apprendere e sperimentare nuovi approcci e modi di organizzare il lavoro e di gestire le persone, evidenziando in particolare la necessità di:
 - Abbandonare le rigidità organizzative tipiche del pubblico impiego e dotarsi di modalità flessibili in grado di rispondere velocemente alle sollecitazioni esterne;
 - Focalizzare sempre più l'attenzione sulle persone, incrementando il loro engagement, perché la complessità della situazione richiede l'apporto di tutte le intelligenze presenti nell'organizzazione.

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

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

SALUTE ORGANIZZATIVA

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

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

SALUTE DIGITALE

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

SALUTE FINANZIARIA

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

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

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

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

3.3) Piano triennale del fabbisogno di personale

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

Ai fini della sua predisposizione, ad inizio gennaio 2026 è stato chiesto a ciascun Dirigente provinciale ed al Comandante del Corpo Unico di Polizia Provinciale di attestare, per gli ambiti di propria competenza, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, se vi fossero o meno eccedenze di personale, tenuto conto delle funzioni svolte dai singoli uffici e dei dipendenti agli stessi assegnati. Tutti i Dirigenti provinciali ed il Comandante del Corpo Unico di Polizia Provinciale, come da attestazioni acquisite agli atti, hanno dichiarato che non vi sono dipendenti in soprannumero e/o in eccedenza rispetto alle funzioni dell'Ente.

Verificate le cessazioni previste negli anni 2026, 2027 e 2028 e svolta contestualmente l'analisi e richiesta di nuovi fabbisogni di personale da inserire nel Piano del fabbisogno 2026-2028, in linea con le linee programmatiche e obiettivi strategici della Provincia, l'Amministrazione definisce le necessità e le modalità di reclutamento del personale per tali annualità in ottemperanza a quanto previsto dal D.L. 80/2021 (art. 6, comma 2 lett. c)).

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

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs 165/2001 e sulla base delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale approvate con Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione pubblicato sulla G.U. del 27/07/2018, con il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) viene determinata la dotazione organica espressa, appunto, in termini di spesa, calcolata su base annua, che non può essere superiore alla "spesa potenziale massima" del personale definita dal limite di spesa di cui all'art. 1 comma 557, della L. 296/2006, così come stabilito al comma 557 quater integrato dal comma 5 bis dell'art. 3 del D.L. 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014. Per la verifica del rispetto di tale limite di spesa si rinvia a quanto specificato nel successivo paragrafo 3.3.4. "Rispetto dell'obbligo del contenimento della spesa di personale".

Va richiamato inoltre il decreto interministeriale dell'11 gennaio 2022, attuativo dell'art. 33, comma 1bis, del D.L. 30/04/2019, n. 34, che definisce il concetto di spesa del personale ed i valori soglia, differenziati per fasce demografiche, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane. Per la verifica del rispetto di tale valore soglia si rinvia a quanto specificato nel successivo paragrafo 3.3.5 "Capacità assunzionale della Provincia di Forlì – Cesena".

3.3.1 Consistenza del personale alla data del 01/01/2026

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

Viene di seguito elencato per profilo professionale il personale in servizio in Provincia alla data del 01/01/2026:

AREA DI INQUADRAMENTO E PROFILO PROFESSIONALE	N. dipendenti a tempo indeterminato in servizio alla data del 01/01/2026
DIRIGENTI	
DIRIGENTI DI SERVIZIO	3
TOTALE DIRIGENTI	3¹
AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	
AVVOCATO	2
ESPERTO APPLICAZIONI ED INFRASTRUTTURE INFORMATICHE	2
ESPERTO DI PROGETTAZIONE TECNICA	5
ESPERTO ECONOMICO FINANZIARIO	10
ESPERTO GIURIDICO AMMINISTRATIVO	15
ESPERTO INNOVAZIONE DIGITALE	1
ESPERTO TECNICO DI POLICY	16 ²

¹ Uno dei dirigenti assunti a tempo indeterminato è attualmente in aspettativa ai sensi del comma 5 dell'art. 110 del D.lgs. n. 267/2000.

² Un Esperto Tecnico di Policy assunto a tempo indeterminato è attualmente collocato in aspettativa ai sensi del comma 5 dell'art. 110 del D.lgs. n. 267/2000 a decorrere dal 03/03/2025.

² Un Esperto Tecnico di Policy assunto a tempo indeterminato è attualmente collocato in aspettativa ai sensi del comma 5 dell'art. 110 del D.lgs. n. 267/2000 a decorrere dal 14/04/2025.



UFFICIALE DI POLIZIA LOCALE	3
TOTALE AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	54
AREA ISTRUTTORI	
AGENTE DI POLIZIA LOCALE	16
ISTRUTTORE AMM.VO/CONTABILE	30
ISTRUTTORE DI POLICY	1
ISTRUTTORE TECNICO	21
TECNICO DI APPLICAZIONI E INFRASTRUTTURE INFORMATICHE	1
TOTALE AREA ISTRUTTORI	69
AREA OPERATORI ESPERTI	
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	4
COLLABORATORE FRONT OFFICE	1
COLLABORATORE TECNICO	27
TOTALE AREA OPERATORI ESPERTI	32
TOTALE DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 01/01/2026 (COMPENSIVO DIRIGENTI)	158

In aggiunta al suddetto personale si segnalano le seguenti posizioni a tempo determinato attive alla data del 01.01.2026:

- il Segretario Generale, al quale sono assegnate anche funzioni dirigenziali;
- n. 1 Dirigente art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 (previsto in sostituzione del Dirigente a tempo indeterminato attualmente in aspettativa ai sensi del comma 5 dell'art. 110 del D.lgs. n. 267/2000);
- n. 1 Dirigente di altra amministrazione, che svolge funzioni di Vice Segretario provinciale

sulla base di Segreteria in convenzione;

- n. 1 Dirigente assunto a tempo determinato per emergenza alluvione assegnato all'Ufficio Coordinamento Lavori Pubblici - Ricostruzione finanziato dall'Ordinanza n. 18/2024 del Commissario Straordinario alla ricostruzione nel territorio delle Regioni Emilia-Romagna, Toscana e Marche a seguito delle alluvioni di maggio 2023;
- n. 1 funzionario con profilo di "Esperto di policy" assunto ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000 (previsto dal 01/06/2022 e fino al termine del mandato presidenziale); tale assunzione è stata prorogata dal 19/12/2025 fino all'insediamento del Presidente della Provincia di Forlì-Cesena neoeletto;
- n. 3 funzionari con profilo di "Esperto tecnico di policy" - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione - assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno determinato a supporto dell' "Unità speciale di coordinamento Lavori pubblici - Ricostruzione";
- n. 1 funzionario con profilo di "Esperto giuridico amministrativo" - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione - assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno determinato a supporto del Servizio Unico della Romagna Procedimenti Disciplinari;
- n. 1 istruttore con profilo di "Istruttore tecnico" - Area degli Istruttori - assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno determinato a supporto del Servizio Edilizia e Pianificazione Territoriale;
- n. 1 funzionario dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna in distacco presso la Provincia dal 01/01/2026 al 31/12/2026 assegnato al Servizio Unico della Romagna Procedimenti Disciplinari;
- n. 1 operatore esperto con profilo di "Collaboratore tecnico", dipendente del Comune di Cervia, in assegnazione temporanea ex art. 42 bis del D.lgs. n. 151/2001.

Nel prospetto di seguito riportato si elencano invece le cessazioni programmate negli anni 2026-2028, con l'indicazione del motivo e della data della cessazione:

ANNO 2026			
Servizio di Appartenenza	Area	Profilo	Motivo Cessazione
Servizio Edilizia e Pianificazione Territoriale	FUNZIONARI E E.Q.	ESPERTO GIURIDICO AMMINISTRATIVO	Dimissioni volontarie dal 01/08/2026
Servizio infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO	Dimissioni volontarie dal 01/07/2026,

Servizio Affari Istituzionali Segreteria Generale - Pari Opportunità	OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Dipendente collocato a riposo per raggiunto limite di età dal 01/06/2026
--	-------------------	------------------------------	--

ANNO 2027			
Servizio di Appartenenza	Area	Profilo	Motivo Cessazione
Servizio Affari Istituzionali Segreteria Generale - Pari Opportunità	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	Dipendente collocato a riposo per raggiunto limite di età dal 01/09/2027
Servizio infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO	Dipendente collocato a riposo per raggiunto limite di età dal 01/10/2027
Servizio Affari Istituzionali Segreteria Generale - Pari Opportunità	FUNZIONARI E E.Q	ESPERTO GIURIDICO AMMINISTRATIVO	Dipendente collocato a riposo per raggiunto limite di età dal 01/11/2027

ANNO 2028			
Servizio di Appartenenza	Area	Profilo	Motivo Cessazione
Corpo unico di Polizia Provinciale	ISTRUTTORI	Agente di Polizia Locale	Dipendente collocato a riposo per raggiunto limite di età dal 01/01/2028
Servizio infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti	FUNZIONARI E E.Q	ESPERTO TECNICO DI POLICY	Dipendente collocato a riposo per raggiunto limite di età dal 01/01/2028

ANNO 2028			
Servizio di Appartenenza	Area	Profilo	Motivo Cessazione
Servizio infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti	FUNZIONARI E E.Q	ESPERTO DI PROGETTAZIONE TECNICA	Dipendente collocato a riposo per raggiunto limite di età dal 01/04/2028
Servizio infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO	Dipendente collocato a riposo per raggiunto limite di età dal 01/04/2028
Servizio Affari Istituzionali Segreteria Generale - Pari Opportunità	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	Dipendente collocato a riposo per raggiunto limite di età dal 01/05/2028
Ufficio Unico di avvocatura	FUNZIONARI E E.Q	AVVOCATO	Dipendente collocato a riposo per raggiunto limite di età dal 01/06/2028
Servizio infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO	Dipendente collocato a riposo per raggiunto limite di età dal 01/06/2028
Servizio infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti	OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE TECNICO	Dipendente collocato a riposo per raggiunto limite di età dal 01/12/2028

3.3.1 Strategie di copertura del fabbisogno.

Nel programmare il proprio fabbisogno di personale per il triennio 2026-2028, l'Amministrazione, in coerenza con l'annualità 2025, adotta una strategia che tiene conto principalmente dei seguenti fattori:

- completamento delle opere finanziate con il PNRR;
- sostituzione del personale cessato considerato strategico;
- digitalizzazione dei processi secondo le direttive AGID;

- garantire il presidio, il pronto intervento e la costante manutenzione nell'ambito della viabilità provinciale;
- garantire la vigilanza ed il presidio del territorio, la prevenzione e la repressione degli illeciti sia amministrativi che penali nelle materie di competenza (con particolare riferimento al codice della strada, alla materia ittico venatoria e alla tutela dell'ambiente);
- garantire i normali adempimenti del servizio risorse finanziarie per poter gestire e supportare l'area tecnica nelle numerose attività di programmazione, monitoraggio e rendicontazione con riferimento al PNRR.

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

Vi è infatti un'unica previsione non ancora attuata del Piano 2025 e che riguarda l'assunzione a tempo indeterminato pieno di n. **1 unità di personale con profilo di "Esperto di progettazione tecnica"** - Area dei Funzionari e dell'E.Q. - da assegnare al Servizio Infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti, in sostituzione di dipendente che si è dimesso dal servizio dal 03/03/2025 e che aveva chiesto, ai sensi dell'art. 25 c. 10 del CCNL 2019-2021 comparto Funzioni Locali, la conservazione del posto, senza retribuzione, per la durata del periodo di prova formalmente prevista presso la nuova Amministrazione. E' stata nel frattempo bandita una procedura di interpello per procedere alla copertura di tale posto, che dovrebbe concludersi nel mese di febbraio 2026. Con tale procedura si è prevista altresì l'assunzione di un'ulteriore **unità di personale con profilo di "Esperto di progettazione tecnica"** - Area dei Funzionari e dell'E.Q. - da assegnare al Servizio Infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti, in sostituzione di dipendente trasferito dal 10/11/2025 per mobilità volontaria tra Enti ai sensi dell'art. 30 comma 1 D.Lgs. n. 165/2001: si è potuto procedere in tal senso, pur in assenza di una modifica/integrazione del Piano del fabbisogno, sulla base della previsione del PIAO 2025-2027 di poter rivedere il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2025/2027 per motivate e imprevedibili esigenze, fermo restando il rispetto dei vincoli, limiti e tetti previsti dalle norme vigenti in materia di spesa e assunzioni del personale dipendente e dell'indispensabile sostenibilità del valore soglia, oltre alla compatibilità finanziaria e di bilancio, senza la necessità di un'espressa formale modifica, né il ricorso a ulteriori provvedimenti specifici, su motivata richiesta dei Dirigenti competenti di procedere all'assunzione di unità di personale in sostituzione di personale a tempo indeterminato dimissionario o trasferito, esclusivamente in riduzione oppure a invarianza della spesa. **Con il presente Piano l'Amministrazione intende confermare entrambe tali assunzioni.**

Non si intende invece per il momento dare corso all'assunzione di una **unità di personale con profilo di "Collaboratore tecnico"** - Area degli Operatori esperti - prevista per il 2025 per il Servizio Edilizia e Pianificazione territoriale, in quanto tale posto è attualmente coperto da un dipendente del Comune di Cervia in assegnazione temporanea ex art. 42bis della L. n. 151/2001.

Ciò premesso, col presente piano l'Amministrazione prevede **per l'annualità 2026 l'assunzione a tempo pieno indeterminato delle seguenti unità di personale:**

- **n. 1 unità di personale con profilo di "Collaboratore amministrativo"** - Area degli operatori esperti, da assegnare al Servizio Affari istituzionali - Segreteria generale e pari opportunità, in sostituzione di dipendente che sarà collocato a riposo per raggiunto

limite di età dal 01/06/2026; si intende procedere alla copertura di tale posto scorrendo la graduatoria del concorso per collaboratori amministrativi riservato alle categorie protette di cui al comma 2 dell'art. 18 della legge n. 68/1999 che il Comune di Forlì deve indire entro marzo 2026;

- **n. 1 unità di personale con profilo di “Agente di polizia Locale”** - Area degli Istruttori, da assegnare al Corpo unico di Polizia Provinciale; per la copertura del posto si procederà tramite scorrimento di graduatorie vigenti (approvate da enti dell'ambito provinciale o da parte di altri enti dell'ambito regionale) o tramite procedura di selezione;
- **n. 2 unità di personale con profilo di “Collaboratore tecnico”** - Area degli operatori esperti, da assegnare 1 al Servizio Infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti e 1 al Servizio Edilizia e Pianificazione Territoriale, posti da coprire mediante procedura di interpello, ai sensi dell'art. 3-bis del D.L. n. 80/2021, riservata ai soggetti inseriti nell'elenco di idonei all'assunzione a tempo indeterminato e determinato in qualità di Collaboratore Tecnico – (Area degli Operatori Esperti CCNL 2019/2021, ex Cat. B3 CCNL 2016/2018), approvato con determinazione del dirigente del Servizio Affari Generali Istituzionali e Risorse umane della Provincia di Forlì – Cesena n. 1630 del 27/12/2023;
- **n. 2 unità di personale con profilo di “Esperto giuridico amministrativo”** - Area dei Funzionari e dell'E.Q. da assegnare 1 al Servizio Infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti (al posto di un funzionario che è stato dispensato a novembre 2025 e che non è stato sostituito), e 1 al Servizio Edilizia e Pianificazione Territoriale, in sostituzione di dipendente che ha presentato le dimissioni da servizio a far data dal 01/08/2026. A tal fine si reputa utile verificare preliminarmente se per almeno uno dei due posti previsti ci siano professionalità adeguate interessate a una procedura di mobilità volontaria; qualora questa desse esito negativo si procederà mediante procedura di interpello, ai sensi dell'art. 3-bis del D.L. n. 80/2021, riservata ai soggetti inseriti nell'elenco di idonei all'assunzione a tempo indeterminato e determinato in qualità di Funzionario Amministrativo – Area dei Funzionari e della E.Q., approvato dal Comune di Forlì con determinazione dirigenziale n. 1350/2025;
- **n. 2 unità di personale con profilo di “Istruttore amministrativo/contabile”** – Area degli Istruttori - da assegnare: 1 al Servizio Risorse finanziarie, contratti e appalti, Istruzione a supporto dell'Ufficio Bilancio, Contabilità e programmazione e 1 al Servizio Affari istituzionali - Segreteria generale e pari opportunità, a supporto della Segreteria Generale; alla copertura dei posti si procederà tramite procedura di interpello, ai sensi dell'art. 3-bis del D.L. n. 80/2021, riservata ai soggetti inseriti nell'elenco di idonei all'assunzione a tempo indeterminato e determinato in qualità di istruttore (Area degli istruttori), presso l'Unione Valle del Savio ed il Comune di Cesena, approvato con determinazione dirigenziale 1507/2023 del Dirigente del Settore Personale e Organizzazione del Comune di Cesena ed aggiornato con determinazione dirigenziale nr. 1683/2025 successivamente modificata ed integrata con determinazione nr. 1696/2025;
- **n. 3 unità di personale con profilo di “Istruttore tecnico”** da assegnare al Servizio Infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti; 1 per l'ambito della manutenzione delle infrastrutture viarie (in sostituzione di dipendente che si è dimesso a far data dal 01/07/2026), 1 a supporto dell'Ufficio Espropri (al posto di un funzionario che si è dimesso a novembre 2025 e che non è stato sostituito), e 1 a supporto dell'ambito trasporti eccezionali e opere pubbliche; per la copertura del posto

per l'ambito della manutenzione delle infrastrutture viarie si reputa opportuno procedere preliminarmente tramite una procedura di mobilità volontaria tra enti; per la copertura degli altri due posti (ed anche per il primo posto qualora la mobilità volontaria avesse esito negativo) si procederà tramite procedura di interpello, ai sensi dell'art. 3-bis del D.L. n. 80/2021, riservata ai soggetti inseriti nell'elenco di idonei all'assunzione a tempo indeterminato e determinato in qualità di Istruttore Tecnico - Area degli Istruttori, formulato dal Comune di Cesena ed approvato con determinazione dirigenziale n. 192 del 7/2/2025.

Per l'annualità 2027 l'Amministrazione prevede l'assunzione a tempo pieno indeterminato delle seguenti unità di personale:

- **n.1 unità di personale con profilo di "Ufficiale di Polizia Locale"** - Area dei Funzionari e dell'E.Q..

Per l'annualità 2028 l'Amministrazione prevede l'assunzione a tempo pieno indeterminato delle seguenti unità di personale:

- **n. 1 unità di personale con profilo di "Collaboratore tecnico"** - Area degli operatori esperti, da assegnare al Servizio Infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti (in sostituzione di dipendente che sarà collocato a riposo per raggiunto limite di età dal 01/12/2028);
- **n. 1 unità di personale con profilo di "Agente di polizia Locale"** - Area degli Istruttori, da assegnare al Corpo unico di Polizia Provinciale (in sostituzione di dipendente che sarà collocato a riposo per raggiunto limite di età dal 01/01/2028)
- **n. 1 unità di personale con profilo di "Esperto tecnico di policy"** - Area dei Funzionari e dell'E.Q. (in sostituzione di dipendente che sarà collocato a riposo per raggiunto limite di età dal 01/01/2028).
- **n. 1 unità di personale con profilo di "Esperto di progettazione tecnica"** - Area dei Funzionari e dell'E.Q. (in sostituzione di dipendente che sarà collocato a riposo per raggiunto limite di età dal 01/04/2028);

Alla copertura dei posti sopra richiamati si provvederà con le modalità di selezione indicate, solo una volta espletate infruttuosamente le procedure di cui all'art. 34bis del D.Lgs. n. 165/2001. L'Amministrazione si riserva di rivalutare in corso d'anno le modalità di reclutamento da seguire, senza che ciò implichi la necessità di una modifica espressa del PIAO.

Si precisa che con le 2 procedure di mobilità previste per il 2026 l'Amministrazione assolve all'obbligo vigente dal 2026 di destinare alle procedure di mobilità volontarie tra enti una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali impegnate in ciascun esercizio finanziario, nel caso in cui il piano assunzionale preveda un numero di assunzioni pari o superiore a 10 unità di personale (prevedendo la Provincia nell'annualità 2026 11 nuove assunzioni, le procedure di mobilità da espletare sono almeno 2).

PROGRESSIONI TRA LE AREE

Il comma 1-bis dell'art. 52 "Disciplina delle Mansioni" del D. Lgs. 165/2001 prevede che, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal

dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

L'art. 13 comma 6 del CCNL 16/11/2022 in relazione alla progressioni tra le aree prevede che, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del suddetto CCNL e pertanto in deroga al possesso del titolo di studio previsto per l'esterno. Con l'art. 12 dell'ipotesi di CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2022-2024 sottoscritta in data 3/11/2025, la scadenza per l'espletamento delle procedure in deroga per le progressioni tra le aree è stata prorogata al 31 dicembre 2026 (l'efficacia della suddetta proroga è ovviamente subordinata alla conferma di tale previsione in sede di sottoscrizione del CCNL 2022-2024).

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

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

A fronte di un importo massimo utilizzabile pari ad € 25.675,40, con il PIAO del 2024 e con quello del 2025 sono state complessivamente previste 11 progressioni tra le aree finanziate con lo 0,55% del m.s. dell'anno 2018, che hanno comportato una spesa totale pari a € 23.205,31. Del plafond previsto dalla norma risultano quindi ancora utilizzabili (a condizione che nel CCNL 2022-2024 in corso di sottoscrizione sia confermata la previsione della proroga al 31/12/2026) € 2.470,09.

Ciò precisato, **l'Amministrazione intende nel corso del 2026** procedere alla copertura dei seguenti posti mediante progressione tra le aree:

- **n. 1 posto di "Esperto giuridico amministrativo"** - Area dei Funzionari e dell'E.Q. - da assegnare al Servizio Affari istituzionali - Segreteria generale e pari opportunità;
- **n. 1 posto di "Istruttore tecnico"** - Area degli Istruttori - da assegnare al Servizio Edilizia e Pianificazione Territoriale.

L'ente intende procedere con la prima delle suddette progressioni tramite le progressioni c.d. in deroga (ex art. 13, comma 6, CCNL del 16/11/2022), a condizione che nel CCNL 2022-2024 in corso di sottoscrizione sia confermata la previsione della proroga al 31/12/2026 per l'espletamento di tali procedure.

Ferma restando tale condizione, si precisa che si intende finanziare la progressione da istruttore a Esperto giuridico amministrativo, che nel 2026 comporta un costo pari ad € 2.074,13 (dovendosi calcolare nell'importo anche l'IVC 2025-2027) mediante l'utilizzo delle risorse specifiche di cui all'art. 1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del m.s. dell'anno 2018, con un conseguente utilizzo totale del plafond previsto dalla norma per complessivi € 25.279,44 (mentre, come in premessa evidenziato, il budget massimo utilizzabile è di € 25.675,40).

L'attuazione di tale progressione tra le aree ex art. 13, comma 6, del CCNL 2019-2021, finanziata con il budget indicato dal comma 8 del medesimo art. 13, non soggiace alla condizione che venga rispettata nel corso dell'anno 2026 la riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno prevista dall'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs. n. 165/2001 (v. orientamento CFL 209 ARAN).

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

La progressione tra le aree da operatore esperto a istruttore, invece, sarà effettuata tramite progressione tra le aree ex art. 15 del CCNL del 16/11/2022 e per tale ragione si è verificata, come per qualsiasi altro reclutamento, la sostenibilità del maggior onere della spesa che ne deriva rispetto ai parametri di virtuosità di cui al Decreto Interministeriale dell'11 gennaio 2022, oltre che al limite complessivo della spesa di personale. Si precisa infine che l'Amministrazione potrà procedere alla progressione sopra richiamata, a condizione che venga rispettato quanto previsto dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, ovvero la riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.

Qualora non dovesse essere approvata nel CCNL 2022-2024 la clausola che proroga al 31/12/2026 il termine finale per l'espletamento delle progressioni verticali c.d. in deroga, l'Amministrazione procederà tramite le progressioni c.d. ordinarie anche per la progressione sopra richiamata da istruttore a Esperto giuridico amministrativo.

Vale infine la pena ricordare che per le progressioni tra le aree in programma, non trattandosi di assunzioni dall'esterno, non trova applicazione l'art. 34 bis in materia di mobilità obbligatoria.

Per quanto riguarda le annualità **2027 e 2028** si anticipa che **l'Amministrazione intende** procedere alla copertura dei seguenti posti mediante progressione tra le aree ordinarie:

- **n. 1 posto di "Istruttore tecnico"** – Area degli Istruttori - da assegnare **nel 2027** al Servizio Infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti, con specifico riferimento all'ambito della manutenzione delle infrastrutture viarie (in sostituzione di dipendente che sarà collocato a riposo per raggiunto limite di età dal 01/10/2027);
- **n. 1 posto di "Istruttore tecnico"** – Area degli Istruttori - da assegnare **nel 2028** al Servizio Infrastrutture viarie, gestione strade, patrimonio, mobilità e trasporti, con specifico riferimento all'ambito della manutenzione delle infrastrutture viarie (in sostituzione di dipendente che sarà collocato a riposo per raggiunto limite di età dal 01/04/2028).

Obblighi assunzionali previsti dalla L. n. 68/1999

Rispetto alle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla legge 12/03/1999 n. 68, dal monitoraggio al 31/12/2025 si evidenzia ad oggi una copertura di n. 1 unità di personale rispetto alla quota d'obbligo prevista per i lavoratori disabili e di 1 unità rispetto alla quota relativa alle categorie protette.

Con il presente piano, pertanto, la Provincia, tenuto conto degli obblighi assunti con la convenzione per programma di inserimento lavorativo delle persone disabili (art. 11, commi 1, 2, 3, della Legge 12 marzo 1999 n. 68) sottoscritta in data 23/12/2025 ed in scadenza al 22/05/2027 con l'Agenzia Regionale per il Lavoro dell'Emilia Romagna, intende:

- coprire il posto di n. 1 unità di personale con profilo di "Collaboratore amministrativo" - Area degli operatori esperti, da assegnare al Servizio Affari istituzionali - Segreteria generale e pari opportunità, mediante scorrimento del concorso per collaboratori amministrativi riservato alle categorie protette di cui al comma 2 dell'art. 18 della legge n. 68/1999 che il Comune di Forlì deve indire entro marzo 2026 (tale scorrimento è previsto nell'ipotesi in cui dalla procedura di interpello per l'assunzione di unità di personale con profilo di "Esperto di progettazione tecnica" attualmente in fase di espletamento non si riuscisse ad assumere personale ex art. 18 della L. 68/99);
- riservare, nella procedura di interpello da bandire per la copertura di 2 posti di "Istruttore amministrativo/contabile" - Area degli Istruttori" n. 1 posto a favore dei disabili di cui all'art. 1 della L. 68/99 (tale riserva è prevista nell'ipotesi in cui dalla procedura di interpello per l'assunzione di unità di personale con profilo di "Esperto di progettazione tecnica" attualmente in fase di espletamento non si riuscisse ad assumere personale ex art. 1 della L. 68/99);

L'Amministrazione si riserva in corso d'anno di modificare le suddette previsioni, senza necessità di procedere ad una modifica espressa del presente piano, qualora non si riuscisse, con gli impegni sopra richiamati, a colmare la copertura rispetto alla quota d'obbligo monitorata alla data del 31/12/2025.

3.3.2 Lavoro flessibile.

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

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

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

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

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

17597/97 del 6/07/2018), ammontava ad € 870.404,66.

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

Il fabbisogno riferito alle forme contrattuali flessibili del triennio 2026-2028 non può essere compiutamente preventivato. Le risorse stanziare sono destinate a sopperire alle esigenze di carattere temporaneo ed eccezionale che saranno avanzate dai servizi. Nel rispetto del limite di spesa sopra richiamato, le risorse a tal fine stanziare verranno utilizzate previamente per assunzioni a tempo determinato, oppure per l'attivazione di utilizzi congiunti in entrata o distacchi di dipendenti da altre amministrazioni.

Ciò premesso, in riferimento **all'annualità 2026** l'Amministrazione Provinciale reputa fin da ora necessario:

- assumere a tempo pieno determinato, ai sensi dell'art. 110, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000, un Dirigente con funzioni di direzione del "Servizio associato per la prevenzione e la risoluzione delle patologie del rapporto di lavoro del personale dipendente degli enti del territorio delle Province della Romagna", struttura organizzativa temporanea costituita in base a convenzione siglata a gennaio 2023 (assunzione già prevista dal PIAO 2025-2027);
- assumere a tempo determinato parziale (18 ore settimanali) n. 1 unità di personale con profilo di "Istruttore tecnico" - Area degli Istruttori - presso il Servizio Infrastrutture Viarie, Gestione strade, Patrimonio, mobilità e trasporti, in sostituzione di dipendente in aspettativa per motivi familiari e personali ex art. 39 del CCNL 21/05/2018 fino al 30/06/2026;
- assumere con un Contratto di Formazione Lavoro di 24 mesi n. 1 unità di personale con Profilo di "Istruttore amministrativo contabile" - Area degli Istruttori - per il Servizio Gestione e Sviluppo del personale;
- assumere con un Contratto di Formazione Lavoro di 24 mesi n. 1 unità di personale con Profilo di Esperto applicazioni e infrastrutture informatiche - Area dei Funzionari e dell'E.Q. presso il Servizio Transizione digitale;
- assumere n. 1 unità di personale con profilo di "Esperto Tecnico di Policy" - Area dei funzionari e dell'E.Q. - a supporto della Pianificazione territoriale, figura necessaria in seguito a concessione di aspettativa ex art. 110, comma 5, D.Lgs. 267/2000 (dal 14/04/2025 per anni tre), ad un dipendente del settore, da impegnare nell'attuazione della nuova disciplina urbanistica regionale;
- prorogare il contratto a tempo determinato dell'Esperto giuridico amministrativo, assunto dal 6/11/2025 al 5/11/2026 presso il Servizio associato per la prevenzione e la risoluzione delle patologie del rapporto di lavoro del personale dipendente degli enti del territorio delle Province della Romagna, fino al 31/12/2027 (data di scadenza della convenzione siglata a gennaio 2023 con la quale è stata costituito il predetto Servizio);

- prevedere l'assunzione ai sensi dell'art. 90, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, di un funzionario con profilo di "Esperto di policy" - 'Area dei Funzionari e dell'E.Q. da assegnare all'Ufficio di Presidenza a seguito dell'elezione del nuovo Presidente della Provincia;

In riferimento alle assunzioni a tempo determinato, che non debbono essere conteggiate nel rispetto del limite di spesa sopra descritto, si intende:

- procedere all'assunzione di n. 2 unità di personale con profilo di "Esperto giuridico amministrativo"/"Esperto economico finanziario", assunzioni straordinarie a tempo determinato non ancora effettuate ma finanziate dall'Ordinanza n. 18/2024 del Commissario Straordinario alla ricostruzione nel territorio delle Regioni Emilia-Romagna, Toscana e Marche, per la gestione dei procedimenti legati all'emergenza alluvione ed alla ricostruzione di cui al D.L. 1° giugno 2023, n. 61 "Interventi urgenti per fronteggiare l'emergenza provocata dagli eventi alluvionali verificatisi a partire dal 1° maggio 2023 nonché disposizioni urgenti per la ricostruzione nei territori colpiti dai medesimi eventi." ;
- prorogare di 12 mesi il contratto a tempo determinato pieno del Dirigente preposto alla "Unità speciale di coordinamento Lavori pubblici - Ricostruzione" (assunzione finanziata dall'ordinanza 18/2024 di Figliuolo) iniziato in data 02/04/2024 ed in scadenza alla data del 01/04/2026: l'art. 1, comma 605, della Legge n. 199 del 30/12/2025 (legge di Bilancio 2026) ha infatti stabilito che i contratti a tempo determinato di cui ai commi 8 bis e 8 ter dell'art. 20 septies del DL. n. 61/2023 possono avere durata di 36 mesi entro il limite del 31/12/2028; per procedere alla proroga si dovrà tuttavia attendere l'ordinanza con la quale il Commissario straordinario dovrà procedere al riparto delle risorse stanziato dal predetto comma 605;
- prorogare di 12 mesi il contratto a tempo determinato pieno dei 3 Esperti Tecnici di policy - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione assunti per 24 mesi nel 2025 con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno determinato a supporto dell' "Unità speciale di coordinamento Lavori pubblici - Ricostruzione", assunzioni finanziate dall'ordinanza 18/2024 di Figliuolo: anche in questo caso, come per il Dirigente preposto alla "Unità speciale di coordinamento Lavori pubblici - Ricostruzione", si potrà procedere alla proroga solo successivamente all'adozione dell'ordinanza con la quale il Commissario straordinario dovrà procedere al riparto delle risorse stanziato dal comma 605 dell'art. 1 della Legge n. 199/2025;

L'Ente nell'anno 2026 rispetta, in base al costo relativo al personale attualmente in servizio con rapporto di lavoro a tempo determinato e al costo relativo alle assunzioni previste sopra richiamate, le disposizioni di cui dall'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, così come si evince dalla tabella di seguito riportata.

SPESA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2009	€ 870.404,66
SPESA LAVORO FLESSIBILE PERSONALE IN SERVIZIO ANNO 2026	€ 81.501,72

SPESA LAVORO FLESSIBILE IN PROGRAMMAZIONE	€ 271.639,77
TOTALE SPESA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2026	€ 353.141,49

Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL e le assunzioni finanziate con risorse in entrata inerenti al personale a tempo determinato assunto o da assumere in base all'ordinanza n.18/2024 del commissario straordinario alla ricostruzione.

Vi rientrano al contrario le assunzioni ai sensi dell'art. 110, comma 2, del TUEL, il personale in convenzione, l'incarico art 90 Tuel e i contratti di formazione lavoro. Per questi ultimi nell'anno di scadenza del contratto a tempo determinato, in caso si realizzino le condizioni per la trasformazione dei contratti a tempo indeterminato, si verificherà il rispetto dei vincoli normativi di riferimento per le assunzioni in ruolo.

Si dà infine atto che le previsioni del presente piano in materia di lavoro flessibile sono rispettose del limite del 20% dei rapporti di lavoro flessibile rispetto al numero dei dipendenti di qualifica non dirigenziale a tempo indeterminato presenti (corrispondente a n. 31 in quanto i dipendenti a tempo indeterminato al 1/1/2026 erano pari a n. 154 unità).

Nel corso del 2026 potranno altresì essere effettuate ulteriori assunzioni a tempo determinato e autorizzati, nello spirito di collaborazione tra Enti della Pubblica Amministrazione, ulteriori comandi / utilizzi congiunti / interscambi / distacchi / assegnazioni funzionali temporanee e per periodi limitati, di personale sia in entrata presso la Provincia che in uscita, per la realizzazione di progetti o di attività temporanee, ai sensi di quanto previsto da legge, nei limiti della capacità di Bilancio e della spesa di personale, sentiti i Dirigenti interessati; si potrà procedere in tal senso in particolare anche nelle more dell'espletamento delle procedure di reclutamento, qualora se ne ravvisi la necessità per la soluzione immediata di problematiche urgenti e/o per impellenti necessità organizzative connesse principalmente ai fabbisogni di personale.

3.3.3. Analisi della spesa e del turn over

Il costo complessivo delle assunzioni a tempo indeterminato previste **per l'annualità 2026** (come evidenziato nell'Allegato 1 della Relazione inviata al Collegio dei revisori per l'espressione del parere in merito alla sostenibilità finanziaria delle previsioni del Piano Triennale Del Fabbisogno del Personale 2026- 2028) è pari a complessivi € 366.798,63.

Il budget del personale cessato nell'anno 2025 e non ancora sostituito sommato a quello relativo alle cessazioni relative al 2026, come riepilogato nell'Allegato 2 della sopra citata Relazione inviata al Collegio dei revisori, è pari a € 174.185,10. Tale importo rappresenta la spesa che si rende disponibile nell'anno 2026 e che può essere destinata al finanziamento delle nuove assunzioni a tempo indeterminato.

Ne consegue che il differenziale pari a € 192.613,53 costituisce l'incremento di spesa di

personale per le assunzioni di ruolo previste dal presente piano per l'anno 2026.

Le progressioni tra le aree del personale in servizio previste per l'annualità 2026 comportano un incremento ulteriore rispetto agli stanziamenti di bilancio per complessivi € 6.668,05 annui e concorrono alla determinazione della spesa di personale dell'annualità di riferimento, costituendo base strutturale per gli esercizi successivi del periodo di programmazione.

Il costo complessivo derivante dall'attuazione del Piano dei fabbisogni di personale 2026-2028, annualità 2026, è pari a € 645.106,45, di cui € 373.466,68 per spesa di personale a tempo indeterminato (comprensiva delle assunzioni e degli oneri derivanti dalle progressioni verticali) ed € 271.639,77 per assunzioni con rapporto di lavoro a tempo determinato. A tale costo va sottratta la somma di € 174.185,10 derivante dal turn-over di personale per una spesa complessiva per l'annualità 2026 pari a € 452.492,92.

Il suddetto costo risulta sostenibile sotto il profilo finanziario e compatibile con la capacità assunzionale dell'Ente determinata sulla base della spesa di personale prevista per l'esercizio 2026 e nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

Con riferimento **all'annualità 2027**, il costo complessivo delle assunzioni a tempo indeterminato previste, come evidenziato nell'Allegato 3 della sopra citata Relazione inviata al Collegio dei revisori, comprensivo della progressione di un collaboratore tecnico a istruttore tecnico, è pari a € 40.507,28.

Il budget del personale la cui cessazione è prevista nel corso dell'anno 2027, come riepilogato nell'Allegato 4 della presente Relazione, ammonta a € 104.431,94 e rappresenta la spesa che si renderà disponibile nell'annualità di riferimento per il finanziamento delle nuove assunzioni a tempo indeterminato.

Ne consegue che il differenziale pari a -63.924,66 € determina un saldo finanziario positivo nell'ambito della spesa di personale dell'annualità 2027.

Con riferimento **all'annualità 2028**, il costo complessivo delle assunzioni a tempo indeterminato previste, come evidenziato nell'Allegato 3 della sopra citata Relazione inviata al Collegio dei revisori, comprensivo della progressione di un collaboratore a istruttore tecnico, è pari a € 141.185,42.

Il budget del personale la cui cessazione è prevista nel corso dell'anno 2028, come riepilogato nell'Allegato 4 della predetta Relazione, ammonta a € 275.702,79 e rappresenta la spesa che si renderà disponibile nell'annualità di riferimento per il finanziamento delle nuove assunzioni a tempo indeterminato.

Ne consegue che il differenziale pari a -134.517,37 € determina un saldo finanziario positivo nell'ambito della spesa di personale dell'annualità 2028.

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

La tavola sottostante rappresenta il rispetto del limite di spesa di personale ai sensi dell'art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006, secondo cui gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013. La tabella riporta i dati del bilancio di previsione, in quanto l'obbligo è di verificarne il rispetto sia in fase previsionale sia in sede di rendicontazione.

Si evidenzia che le previsioni inerenti alla spesa di personale inserite nel bilancio di previsione 2026-2028 comprendono esclusivamente la spesa relativa al personale attualmente in servizio e alle assunzioni già previste e finanziate a bilancio.

Le ulteriori assunzioni previste dal presente Piano dei fabbisogni di personale, pur non trovando integrale rappresentazione negli stanziamenti di bilancio alla data di approvazione del Piano, risultano compatibili con il limite di spesa di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, in quanto sostenibili nell'ambito della capacità assunzionale dell'Ente.

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



CALCOLO SPESE DI PERSONALE ai fini della verifica dell'obbligo di riduzione previsto dall'art. 1 c. 557 L. 296/2006 e ss.mm. e ii.					
TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE		MEDIA 2011/2013	PREVISIONE 2026	PREVISIONE 2027	PREVISIONE 2028
determinato - Macro 101		18.807.922,48	8.298.917,36	8.179.847,40	8.057.722,40
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata NELL'esercizio successivo (alla luce della nuova contabilità) con IRAP			-	-	-
Spese per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile		25.820,78	-	-	-
IRAP **			533.756,48	526.476,18	519.476,18
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo					
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando			67.597,93	67.597,93	67.597,93
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni			5.000,00	5.000,00	5.000,00
Totale (A)		18.833.743,25 €	8.905.271,77 €	8.778.921,51 €	8.649.796,51 €
TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI ESCLUSE		MEDIA 2011/2013	PREVISIONE 2026	PREVISIONE 2027	PREVISIONE 2028
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati			229.314,96	117.223,27	-
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata DALL'esercizio precedente (alla luce della nuova contabilità)			-	-	-
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi - personale non dirigente per rinnovi successivi al 2004		2.475.518,45	1.620.285,45	1.608.932,52	1.527.138,60
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi - personale dirigente per rinnovi successivi al 2004			514.527,00	514.527,00	514.527,00
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni			264.000,00	264.000,00	264.000,00
Incentivi alla funzioni tecniche di cui al d.lgs. 36/2023			70.022,40	70.022,40	70.022,40
Incentivi avvocatura					
Totale (B)		2.475.518,45 €	2.698.149,81 €	2.574.705,19 €	2.375.688,00 €
TOTALE SPESE DI PERSONALE DA RISPETTARE COME LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 (A-B)		16.358.224,80	6.207.121,96	6.204.216,32	6.274.108,51

3.3.5. Capacità assunzionale della Provincia di Forlì-Cesena

In attuazione all'art. 33 del D.L. n. 34/2019, è stato emanato il Decreto Interministeriale dell'11 gennaio 2022 *"Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane"*, pubblicato nella G.U. del 28 febbraio 2022, n. 49, che disciplina le assunzioni di personale a tempo indeterminato nelle Province e nelle Città metropolitane (entrata in vigore 16 marzo 2022). Il Decreto detta la disciplina che si fonda sul principio di sostenibilità finanziaria che supera il concetto della "capacità assunzionale" basato sul principio del turn over di cui all'art. 3, comma 5-sexies del D.L. n. 90/2014.

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

- a) adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 4, comma 3);
- b) rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio, asseverato dall'organo di revisione (art. 4, comma 3);
- c) rispetto dei valori soglia di massima spesa del personale, individuati per fascia demografica e determinati dal rapporto tra spesa complessiva del personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi (e al netto dell'Irap), come rilevata nell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione.

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

Precisato che dal 1° gennaio 2025 non è più applicabile l'art. 5, comma 1, del sopra citato decreto, recante: *"in fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 le Province e le Città Metropolitane di cui all'art. 4, comma 3, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2019, in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, commi 1 e 2"*, la programmazione del fabbisogno è stata condotta in base alle nuove indicazioni derivanti da tale decreto, ai sensi del quale alla Provincia di Forlì - Cesena, che si colloca nella fascia demografica da 350.000 a 449.999 abitanti, si applica il valore soglia del 19,1%.

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

Si riporta nella tabella sottostante, il dettaglio del calcolo del rapporto tra la spesa del personale rispetto alla media delle entrate correnti relative agli ultimi 3 rendiconti approvati, al netto del FCDE, aggiornata in base ai dati dell'ultimo rendiconto approvato relativo all'anno 2024.

PROSPETTO CALCOLO FACOLTA' ASSUNZIONALI				
ENTRATE CORRENTI COME DA RENDICONTI APPROVATI ULTIMO TRIENNIO		Accertamenti ANNO 2022	Accertamenti ANNO 2023	Accertamenti ANNO 2024
1) Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa (Titolo I)	(+)	28.611.653,97	30.163.454,57	32.826.801,56
2) Trasferimenti correnti (titolo II)	(+)	20.216.021,57	21.677.367,37	19.710.188,95
Entrate da escludere (segretario in convenzione, servizi associati, personale etero-finanziato)	(-)	275.566,38	298.558,71	558.536,47
3) Entrate extratributarie (titolo III)	(+)	2.495.366,60	2.206.486,85	2.672.775,54
TOTALE ENTRATE PRIMI TRE TITOLI		51.047.475,76	53.748.750,08	54.651.229,58
MEDIA ENTRATE CORRENTI ULTIMI TRE RENDICONTI APPROVATI		53.149.151,81		
Fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (2024)_assestato	(-)	505.038,00		
a) TOTALE ENTRATE CORRENTI		52.644.113,81		
SPESA DEL PERSONALE (rendiconto 2024)				
impegni personale (macro 01)	(+)	6.842.999,02		
Somministrazione lavoro U.1.03.02.12.001	(+)	-		
	(+)			
Totale spese di personale	(+)	6.842.999,02		
Spese da escludere	(-)	558.536,47		
	(-)			
arretrati CCNL 2019-2021 (anni 2019-2021)	(-)	42.404,96		
b) TOTALE SPESA DEL PERSONALE		6.242.057,59		
CALCOLO VALORE SOGLIA				
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE RISPETTO MEDIA ENTRATE CORRENTI (b/a) %				11,86
VALORE SOGLIA PER FASCIA DEMOGRAFICA				19,10
SPESA MASSIMA NEL RISPETTO DEL VALORE SOGLIA				10.055.025,74
INCREMENTO POTENZIALE DELLA SPESA NEL RISPETTO DEL VALORE SOGLIA				3.812.968,15
SPESA COMPLESSIVA DI PERSONALE ANNO 2026 DA BILANCIO E VERIFICA RISPETTO VALORE SOGLIA				
SPESA DI PERSONALE COME DA ALLEGATO DI BILANCIO AL NETTO DI IRAP MACRO 1.01				8.298.917,36
DA AGGIUNGERE: RIMBORSO A ENTI PER PERSONALE IN CONVENZIONE MACRO 1.09				67.597,93
DA DECURTARE: SEGRETERIA IN CONVENZIONE				94.510,96
DA DECURTARE: PARTITA DI GIRO PER INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 36/2023				247.000,00
DA DECURTARE: ASSUNZIONI ORDINANZA EMERGENZA ALLUVIONE (FIGLIUOLO)				211.350,19
DA DECURTARE: GESTIONE ASSOCIATA DEL PERSONALE (QUOTA ALTRI ENTI)				205.070,07
DA DECURTARE: AVVOCATURA (QUOTA ALTRI ENTI)				24.797,43
DA DECURTARE: RECUPERO PERSONALE COMANDATO				1.871,50
DA DECURTARE: RIMBORSI UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI (Dirigente e personale comandato)				155.219,75
SPESA EFFETTIVA ANNO 2026				7.426.695,39
SPESA DISPONIBILE PER PERSONALE ANNO 2026				2.628.330,35

Dal calcolo riportato nella tabella su esposta emerge che la Provincia di Forlì-Cesena si attesta al di sotto del predetto valore soglia, in quanto il rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti, al netto del FCDE, risulta pari al 11,86%. Pertanto l'Ente può procedere con assunzioni di personale fino al raggiungimento del valore soglia pari a € 10.055.025,74.

La differenza tra la spesa di personale rilevata e il valore soglia massimo consentito determina un margine teorico di incremento della spesa di personale per il 2026 pari a € 2.628.330,35. Tale margine costituisce il riferimento finanziario entro il quale si colloca la programmazione del Piano dei fabbisogni di personale 2026-2028.

Nell'ambito di tale quadro, il costo del piano assunzionale previsto per l'annualità 2026, è pari a € 452.492,92 (come individuato nel precedente paragrafo 3.3.3. "Analisi della spesa e del turn over"), risulta coerente e sostenibile, in quanto assorbe una quota limitata del margine disponibile e non determina il superamento del valore soglia. L'attuazione del Piano consente pertanto il mantenimento del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti entro i limiti previsti, garantendo il rispetto degli equilibri di finanza pubblica per l'intero periodo di programmazione.

Si evidenzia che la spesa e l'entrata, conseguenti alla gestione del Segretario Comunale in convenzione, sono state ripartite al numeratore e al denominatore determinanti il valore soglia, in base alle disposizioni di cui al decreto del Ministero dell'Interno del 21 ottobre 2020, art. 3, c. 2.

Il costo relativo all'attuazione delle assunzioni programmate all'interno del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2026-2028 annualità 2026, pari a complessivi € 452.492,92 rientra abbondantemente entro il limite del valore soglia.

Nelle tabelle di seguito riportate si evidenzia la consistenza della dotazione organica dell'ente a seguito delle assunzioni programmate dal presente Piano nelle tre annualità 2026, 2027 e 2028.

ANNO 2026

AREA DIRIGENZA						
	Personale in servizio al 01/01/2026	Assunzioni Piano 2025 confermate dal Piano 2026/2028 - annualità 2026	Cessazioni previste nel 2026	Assunzioni previste dal Piano 2026/2028 - annualità 2026	D.O. dopo attuazione Piano 2026/2028 - annualità 2026	D.O. 2026 IN TERMINI DI SPESA (€)
Dirigente	3				3	319.625,04

AREA FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE						
PROFILO PROF.LE	Personale in servizio al 01/01/2026	Assunzioni Piano 2025 confermate dal Piano 2026/2028 - annualità 2026	Cessazioni previste nel 2026	Assunzioni previste dal Piano 2026/2028 - annualità 2026	D.O. dopo attuazione Piano 2026/2028 - annualità 2026	D.O. 2026 IN TERMINI DI SPESA (€)
Avvocato	2				2	73.506,96
Esperto Applicazioni ed Infrastrutture Informatiche	2				2	73.506,96
Esperto di Progettazione Tecnica	5	2			7	257.274,36
Esperto Economico Finanziario	10				10	367.534,80
Esperto Giuridico Amm.vo	15		1	3*	17	624.809,16
Esperto Innovazione Digitale	1				1	36.753,48
Esperto Tecnico di Policy	16				16	588.055,68
Ufficiale di Polizia Locale	3				3	110.260,44
TOTALE	54	2	1	3	58	2.131.701,84

* 1 Esperto giuridico amministrativo previsto per il 2026 è assunto in seguito a progressione verticale prevista per il 2026 dal PIAO 2026/2028.

AREA ISTRUTTORI						
PROFILO PROF.LE	Personale in servizio al 01/01/2026	Assunzioni Piano 2025 confermate dal Piano 2026/2028 - annualità 2026	Cessazioni previste nel 2026	Assunzioni previste dal Piano 2026/2028 - annualità 2026	D.O. dopo attuazione e Piano 2026/2028 - annualità 2026	D.O. 2026 IN TERMINI DI SPESA (€)
Agente di Polizia Locale	16			1	17	575.266,91
Istruttore Amm.Vo/Contabile	30		1*	2	31	1.049.016,13
Istruttore di Policy	1				1	33.839,23
Istruttore Tecnico	21		1	3**	23	778.302,29
Tecnico di Applicazioni E Infrastrutture Informatiche	1				1	33.839,23
Totale	69	0	2	6	73	2.470.263,79

* Nelle cessazioni del 2026 relative al profilo di Istruttore amministrativo contabile è computata 1 unità per la quale è prevista una progressione tra le aree come Esperto giuridico amministrativo nel 2026 dal PIAO 2026/2028.

** 1 Istruttore tecnico previsto per il 2026 è assunto in seguito a progressione verticale prevista per il 2026 dal PIAO 2026/2028.

AREA OPERATORI ESPERTI						
PROFILO PROF.LE	Personale in servizio al 01/01/2026	Assunzioni Piano 2025 confermate dal Piano 2026/2028 - annualità 2026	Cessazioni previste nel 2026	Assunzioni previste dal Piano 2026/2028 - annualità 2026	D.O. dopo attuazione e Piano 2026/2028 - annualità 2026	D.O. 2026 IN TERMINI DI SPESA
Collaboratore Amministrativo	4		1*	1	4	120.341,72
Collaboratore Front Office	1				1	30.085,43
Collaboratore Tecnico	27		1	2	28	842.392,04
Totale	32	0	2	3	33	992.819,19

* Nelle cessazioni del 2026 relative al profilo di Collaboratore tecnico è computata 1 unità per la quale è prevista una progressione tra le aree come Istruttore tecnico nel 2026 dal PIAO 2026/2028

Dotazione organica dell'ente

	Personale in servizio al 01/01/2026	Assunzioni Piano 2025 confermate dal Piano 2026/2028 - annualità 2026	Cessazioni previste nel 2026	Assunzioni previste dal Piano 2026/2028 - annualità 2026	D.O. dopo attuazione Piano 2026/2028 - annualità 2026	D.O. 2026 IN TERMINI DI SPESA (€)
Totale Dotazione Organica	158	2	5	12	167	5.914.409,86

ANNO 2027

AREA DIRIGENZA						
	Personal e in servizio al 01/01/2 026	D.O. dopo attuazion e Piano 2026/20 28 - annualità 2026	Cessazio ni previste nel 2027	Assunzio ni previste dal Piano 2026/20 28 - annualità 2027	D.O. dopo attuazion e Piano 2026/20 28 - annualità 2027	D.O. 2027 IN TERMINI DI SPESA
Dirigente	3	3	0	0	3	319.625,04

AREA FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE						
PROFILO PROF.LE	Personale in servizio al 01/01/2026	D.O. dopo attuazione Piano 2026/2028 - annualità 2026	Cessazio ni previste nel 2027	Assunzioni previste dal Piano 2026/2028 - annualità 2027	D.O. dopo attuazione Piano 2026/2028 - annualità 2027	D.O. 2027 IN TERMINI DI SPESA (€)
AVVOCATO	2	2			2	73.506,96
ESPERTO APPLICAZIONI ED INFRASTRUTTURE INFORMATICHE	2	2			2	73.506,96
ESPERTO DI PROGETTAZIONE TECNICA	5	7			7	257.274,36
ESPERTO ECONOMICO FINANZIARIO	10	10			10	367.534,80
ESPERTO GIURIDICO AMMINISTRATIVO	15	17	1		16	588.055,68
ESPERTO INNOVAZIONE DIGITALE	1	1			1	36.753,48
ESPERTO TECNICO DI POLICY	16	16			16	588.055,68
UFFICIALE DI POLIZIA LOCALE	3	3		1	4	147.013,92
TOTALE	54	58	1	1	58	2.131.701,84

AREA ISTRUTTORI						
PROFILO PROF.LE	Personale in servizio al 01/01/2026	D.O. dopo attuazione Piano 2026/2028 - annualità 2026	Cessazioni previste nel 2027	Assunzioni previste dal Piano 2026/2028 - annualità 2027	D.O. dopo attuazione Piano 2026/2028 - annualità 2027	D.O. 2027 IN TERMINI DI SPESA (€)
AGENTE DI POLIZIA LOCALE	16	17			17	575.266,91
ISTRUTTORE AMM.VO/CONTABILE	30	31	1		30	1.015.176,90
ISTRUTTORE DI POLICY	1	1			1	33.839,23
ISTRUTTORE TECNICO	21	23	1	1	23	778.302,29
TECNICO DI APPLICAZIONI E INFRASTRUTTURE INFORMATICHE	1	1			1	33.839,23
TOTALE	69	73	2	1	72	2.436.424,56

* n. 1 Istruttore tecnico previsto per il 2027 è assunto in seguito a progressione verticale prevista per il 2027 dal PIAO 2026/2028.

AREA OPERATORI ESPERTI						
PROFILO PROF.LE	Personale in servizio al 01/01/2026	D.O. dopo attuazione Piano 2026/2028 - annualità 2026	Cessazioni previste nel 2027	Assunzioni previste dal Piano 2026/2028 - annualità 2027	D.O. dopo attuazione Piano 2026/2028 - annualità 2027	D.O. 2027 IN TERMINI DI SPESA (€)
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	4	4			4	120.341,72
COLLABORATORE FRONT OFFICE	1	1			1	30.085,43
COLLABORATORE TECNICO	27	28	1		27	812.306,61
TOTALE	32	33	1	0	32	962.733,76

Nelle Cessazioni del 2027 relative al profilo di Collaboratore tecnico è computata 1 unità per la quale è prevista una progressione tra le aree come Istruttore tecnico nel 2027 dal PIAO 2026/2028.

Dotazione organica dell'ente

	Personale in servizio al 01/01/2026	D.O. dopo attuazione Piano 2026/2028 - annualità 2026	Cessazioni previste nel 2027	Assunzioni previste dal Piano 2026/2028 - annualità 2027	D.O. dopo attuazione Piano 2026/2028 - annualità 2027	D.O. 2027 IN TERMINI DI SPESA (€)
Totale Dotazione Organica 2027	158	167	4	2	165	5.850.485,20

ANNO 2028**AREA DIRIGENZA**

	Personale in servizio al 01/01/2026	D.O. dopo attuazione Piano 2026/2028 - annualità 2027	Cessazioni previste nel 2028	Assunzioni previste dal Piano 2026/2028 - annualità 2028	D.O. dopo attuazione Piano 2026/2028 - annualità 2028	D.O. 2028 IN TERMINI DI SPESA (€)
Dirigente	3	3	0	0	3	319.625,04

AREA FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE						
PROFILO PROF.LE	Personale in servizio al 01/01/2026	D.O. dopo attuazione Piano 2026/2028 - annualità 2027	Cessazioni previste nel 2028	Assunzioni previste dal Piano 2026/2028 - annualità 2028	D.O. dopo attuazione Piano 2026/2028 - annualità 2028	D.O. 2028 IN TERMINI DI SPESA (€)
AVVOCATO	2	2	1		1	36.753,48
ESPERTO APPLICAZIONI ED INFRASTRUTTURE INFORMATICHE	2	2			2	73.506,96
ESPERTO DI PROGETTAZIONE TECNICA	5	7	1	1	7	257.274,36
ESPERTO ECONOMICO FINANZIARIO	10	10			10	367.534,80
ESPERTO GIURIDICO AMMINISTRATIVO	15	16			16	588.055,68
ESPERTO INNOVAZIONE DIGITALE	1	1			1	36.753,48
ESPERTO TECNICO DI POLICY	16	16	1	1	16	588.055,68
UFFICIALE DI POLIZIA LOCALE	3	4			4	147.013,92
TOTALE	54	58	3	2	57	2.094.948,36

AREA ISTRUTTORI						
PROFILO PROF.LE SPECIALISTICO	Personale in servizio al 01/01/2026	D.O. dopo attuazione Piano 2026/2028 - annualità 2027	Cessazioni previste nel 2028	Assunzioni previste dal Piano 2026/2028 - annualità 2028	D.O. dopo attuazione Piano 2026/2028 - annualità 2028	D.O. 2028 IN TERMINI DI SPESA (€)
AGENTE DI POLIZIA LOCALE	16	17	1	1	17	575.266,91
ISTRUTTORE AMM.VO/CONTABILE	30	30	1		29	981.337,67
ISTRUTTORE DI POLICY	1	1			1	33.839,23
ISTRUTTORE TECNICO	21	23	2	1	22	744.463,06
TECNICO DI APPLICAZIONI E INFRASTRUTTURE INFORMATICHE	1	1			1	33.839,23
TOTALE	69	72	4	2	70	2.368.746,10

* 1 Istruttore tecnico previsto per il 2028 è assunto in seguito a progressione verticale prevista per il 2028 dal PIAO 2026/2028.

AREA OPERATORI ESPERTI						
PROFILO PRO.FE	Personale in servizio al 01/01/2026	D.O. dopo attuazione Piano 2026/2028 - annualità 2027	Cessazioni previste nel 2028	Assunzioni previste dal Piano 2026/2028 - annualità 2028	D.O. dopo attuazione Piano 2026/2028 - annualità 2028	D.O. 2028 IN TERMINI DI SPESA (€)
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	4	4			4	120.341,72
COLLABORATORE FRONT OFFICE	1	1			1	30.085,43
COLLABORATORE TECNICO	27	27	2	1	26	782.221,18
TOTALE	32	32	2	1	31	932.648,33

Nelle Cessazioni del 2028 relative al profilo di Collaboratore tecnico è computata 1 unità per la quale è prevista una progressione tra le aree come Istruttore tecnico nel 2028 dal PIAO 2026/2028.

Dotazione organica dell'ente

	Personale in servizio al 01/01/2026	D.O. dopo attuazione Piano 2026/2028 - annualità 2027	Cessazioni previste nel 2028	Assunzioni previste dal Piano 2026/2028 - annualità 2028	D.O. dopo attuazione Piano 2026/2028 - annualità 2028	D.O. 2028 IN TERMINI DI SPESA (€)
Totale Dotazione Organica 2028	158	165	9	5	161	5.715.967,83

3.3.6. Disposizioni finali

Il presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2026/2028 potrà essere rivisto per motivate e imprevedibili esigenze, fermo restando il rispetto dei vincoli, limiti e tetti previsti dalle norme vigenti in materia di spesa e assunzioni del personale dipendente e dell'indispensabile sostenibilità del valore soglia, oltre alla compatibilità finanziaria e di bilancio.

Per facilitare e snellire le sostituzioni, il presente Piano prevede, in linea con quanto già previsto dai Piani 2023/2025, 2024/2026 e 2025/2027, che nei seguenti casi non sarà necessaria un'espressa formale modifica, né il ricorso a ulteriori provvedimenti specifici:

- a seguito di interventi legislativi che incidano sulle fasi preliminari o successivi al reclutamento di personale e sui procedimenti selettivi;
- su motivata richiesta dei Dirigenti competenti di procedere all'assunzione di unità di personale di area inferiore o di diverso profilo professionale rispetto a quanto indicato, con altra tipologia contrattuale, oppure per sostituzione di personale a tempo indeterminato dimissionario o trasferito, esclusivamente in riduzione oppure a invarianza della spesa.

3.4) Formazione del personale

Premessa

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza individua nelle persone, prima ancora che nelle tecnologie, il motore del cambiamento e dell'innovazione nella Pubblica Amministrazione. In tale quadro, lo sviluppo delle competenze del personale rappresenta, insieme al reclutamento, alla valorizzazione delle risorse umane, alla semplificazione e alla digitalizzazione, una delle direttrici fondamentali del processo di riforma avviato con il decreto-legge n. 80/2021.

Le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica richiedono un investimento strutturale sul capitale umano. La formazione del personale assume pertanto un ruolo strategico nell'ambito del PIAO, configurandosi come leva essenziale per la creazione di valore pubblico, il rafforzamento delle competenze individuali e il potenziamento della capacità amministrativa dell'Ente, con effetti diretti sulla qualità dei servizi erogati.

Il CCNL Funzioni Locali 2019-2021, all'art. 54, riconosce alla formazione un ruolo primario nei processi di riforma e modernizzazione della Pubblica Amministrazione. Coerentemente, la Direttiva del Ministro per la Funzione Pubblica del 14 gennaio 2025 "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione" individua la formazione quale strumento centrale per lo sviluppo e la valorizzazione delle persone, attribuendole la valenza di obiettivo specifico di performance, concreto e misurabile.

In tale prospettiva, la formazione è intesa non solo come aggiornamento professionale, ma come leva di sviluppo organizzativo, finalizzata a valorizzare competenze e talenti individuali e a renderli patrimonio condiviso dell'ente, favorendo l'evoluzione verso una learning organization capace di apprendere e innovare in modo continuo.

In coerenza con gli indirizzi ministeriali, il PIAO individua obiettivi formativi annuali e pluriennali orientati allo sviluppo delle competenze tecniche, trasversali, manageriali e di leadership, al rafforzamento dell'alfabetizzazione digitale, al supporto dei processi di pianificazione secondo logiche di project management e alla diffusione dei valori di etica, inclusione, integrità, sicurezza e trasparenza, ritenuti essenziali per una Pubblica Amministrazione moderna. Tali azioni sono rivolte all'intero personale dell'ente, nella convinzione che ogni dipendente possa essere agente di cambiamento.

Sulla base delle attività descritte, le principali linee di "prodotto" che caratterizzano la politica dell'ente in ambito formativo possono essere sommariamente individuate in:

1. Corsi legati agli obiettivi strategici generali di Ente, su tematiche multidisciplinari che interessano tutta l'Organizzazione
2. Corsi definiti dai fabbisogni espressi dalle singole strutture
3. Corsi di aggiornamento su argomenti di interesse per la mission dell'Ente
4. Corsi per neoassunti
5. Corsi per dirigenti, finalizzati al miglioramento dell'esercizio del ruolo direttivo
6. Formazione obbligatoria per legge.

Partecipazione alla formazione: strategie e modalità

La Provincia di Forlì-Cesena eroga la formazione attraverso modalità integrate, scelte in funzione dei contenuti, degli obiettivi formativi e dei fabbisogni del personale.

La formazione in presenza è utilizzata per percorsi che richiedono attività pratiche o il confronto diretto tra docenti e dipendenti, in particolare quando è necessario l'uso di strumenti specifici o l'acquisizione di competenze applicative.

L'e-learning, erogato tramite le piattaforme SELF, Syllabus o altri sistemi accreditati, favorisce la gestione autonoma dei tempi di apprendimento seppur mancando di momenti di confronto con docenti o esperti.

La formazione sincrona tramite webinar consente la partecipazione da sedi diverse, ottimizzando risorse e tempi e può essere realizzata con formatori interni, percorsi a catalogo o iniziative gratuite di altre amministrazioni.

Per il personale neoassunto la Provincia di Forlì-Cesena vuole dare vita ad un kit formativo e informativo iniziale, finalizzato a facilitare l'inserimento nell'ente, con indicazioni sugli strumenti interni, sui percorsi obbligatori e consigliati e sulle modalità di accesso alla formazione.

Attori della formazione

La gestione e l'erogazione della formazione nella Provincia di Forlì-Cesena coinvolge diversi attori, ciascuno con compiti specifici:

- **Servizio Pianificazione Strategica e Controllo:** possiede le competenze necessarie per pianificare e coordinare i percorsi formativi destinati al personale dell'ente, definendo obiettivi, contenuti e modalità di erogazione in linea con le esigenze organizzative e con lo sviluppo delle competenze tecniche, trasversali e manageriali del personale.
- **Dirigenti:** segnalano le esigenze formative, individuano e autorizzano i dipendenti partecipanti ai corsi trasversali e approvano la formazione specialistica per il personale dei rispettivi Settori.
- **Dipendenti:** destinatari della formazione, contribuiscono all'individuazione dei fabbisogni formativi insieme ai referenti di Servizio e ai Dirigenti.
- **Docenti interni:** dipendenti incaricati, in base alle competenze possedute, di gestire percorsi formativi su temi trasversali. Generalmente si tratta di Responsabili di Servizio, ma possono essere coinvolti altri dipendenti con competenze adeguate.
- **C.U.G. – Comitato Unico di Garanzia:** supporta la definizione del Piano Formativo segnalando esigenze formative legate a pari opportunità, dignità del lavoro e benessere organizzativo.
- **Aziende ed enti di formazione:** forniscono docenti esperti e supportano l'erogazione della formazione secondo modalità e tempi concordati con l'amministrazione.

Piano formativo 2026 - 2028

Si riportano di seguito gli interventi formativi per il triennio 2026/2027/2028 che andranno realizzati al fine di raggiungere gli obiettivi di performance di cui alla Sezione n. 2 del PIAO

Nel 2026 l'Amministrazione si organizzerà per riuscire ad assicurare, come previsto dalla Direttiva ministeriale sopra citata, 40 ore di formazione pro-capite, fermo restando che la programmazione e l'attuazione delle attività formative dovranno essere **prioritariamente orientate all'efficacia e all'efficienza dell'azione formativa**, in coerenza con le esigenze organizzative dei servizi e con il miglioramento delle prestazioni.

Il monitoraggio avverrà in sede di **valutazione dei Dirigenti**, quali figure incaricate di **agevolare e promuovere la formazione del personale loro assegnato**, assicurandone l'integrazione con le attività dei servizi e delle singole attività di competenza.

FORMAZIONE CONTINUA

- Project and change management
- Evoluzioni normative e procedurali
- Gestione documentale
- Analisi e pensiero critico
- Progettare comunità per promuovere inclusione, diversità e partecipazione attiva
- Gestione del cambiamento e future thinking
- Skilling e Reskilling
- Reclutamento e fidelizzazione
- Coaching e Mentoring
- Onboarding - nuovi assunti
- Lavoro in team
- Excel
- Privacy e tutela dati personali
- Argomenti specifici della Polizia Provinciale (es. Tiro a segno - Zoonosi)
- Protezione civile e gestione delle emergenze
- Sicurezza in ambito stradale
- Manutenzione rete viaria
- Contabilità ACCRUAL
- Comunicazione
- Intelligenza artificiale nelle PA
- Qualità del servizio pubblico
- Autoformazione su Syllabus
- Autoformazione su SelfPA
- Prevenzione della corruzione
- Etica e codice di comportamento
- Benessere organizzativo

**FORMAZIONE AGGIORNAMENTO**

- *Transizione Digitale* (Cyber Security, Sicraweb, Controllo di gestione e pianificazione strategica, Excel, gestione documentale, BIM)
- *Transizione Ecologica* (tutela ambientale)
- *Transizione Amministrativa* (Codice degli appalti, formazione obbligatoria stazioni appaltanti, trasparenza e accesso agli atti, comunicazione, BIM)

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

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

Risorse

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



4. Monitoraggio

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

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

Monitoraggio Piano triennale delle Azioni Positive

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

Monitoraggio Piano della trasformazione digitale

Al 31/12/2026 si prevede la fase di controllo dell'attuazione del Piano e l'invio di un report riassuntivo al Comitato di Direzione per le successive indicazioni.

Monitoraggio Piano della performance

L'andamento della performance organizzativa, sia di livello strategico, sia di livello operativo, viene sottoposto a monitoraggio utilizzando i sistemi di controllo strategico, di gestione ed operativo tramite appositi sistemi di analisi e reporting.

La fase del monitoraggio è da ritenersi essenziale in quanto rappresenta un momento di verifica dell'andamento della performance rispetto agli obiettivi prefissati.

I responsabili, con monitoraggio infrannuale ed al 31/12 dell'anno di riferimento, redigono delle relazioni sull'attività svolta e sui risultati conseguiti con riferimento al PDO.

Il personale collabora attivamente al monitoraggio comunicando ai rispettivi responsabili le informazioni e i dati significativi inerenti la propria attività, nonché le eventuali problematiche e gli scostamenti rispetto al perseguimento degli obiettivi di lavoro.