



PROVINCIA DI RAVENNA
PIANO DELLA PERFORMANCE
2022-2024

Esercizio 2022

INDICE

IL PIANO DELLE PERFORMANCE	3
IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE	3
STRUTTURA ORGANIZZATIVA E ORGANIGRAMMA.....	4
ALBERO DELLE PERFORMANCE, OBIETTIVI STRATEGICI E OBIETTIVI ANNUALI.....	6
AREE, LINEE E OBIETTIVI STRATEGICI	8
DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI ANNUALI	9
PROCESSO DI FORMAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE	10
I TEMPI DEL PIANO	10
INDICATORI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	11
ANNOTAZIONI PER IL PIANO PERFORMANCE 2022-2024 (ESERCIZIO 2022).....	12
<i>APPENDICE</i>	13

IL PIANO DELLE PERFORMANCE

Il Piano della Performance rappresenta il documento di raccordo del ciclo di gestione della performance in quanto partendo dagli indirizzi di pianificazione strategica del Programma di Mandato del Presidente elabora i contenuti delle strategie e della programmazione dell'Ente in coerenza con i contenuti del Documento Unico di programmazione e del Bilancio di previsione mediante la selezione di obiettivi strategici che verranno articolati nel PEG/PDO in obiettivi annuali.

Al fine di favorire una rappresentazione complessiva ed una comunicazione logica ed efficace, le strategie sono articolate all'interno del Piano delle Performance in Aree Strategiche. Per ciascuna Area strategica sono stati definiti gli Obiettivi strategici i quali sono stati tradotti in obiettivi annuali nel Piano dettagliato degli obiettivi.

Facendo riferimento all'art.18 del D.lgs. 74/2017 pubblicato in GU il 07 giugno 2017, il quale recita: "Le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti secondo quanto previsto dagli artt. 16 e 31 del decreto legislativo 150/2009, come modificati dal presente decreto [...]" il regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza delle performance della Provincia di Ravenna approvato con Delibera della Giunta Provinciale n. 299 del 11/12/2013 è stato dapprima adeguato con Atto del Presidente n. 94 del 10 luglio 2018. Successivamente tale regolamento è stato nuovamente aggiornato con Atto del Presidente n. 64 del 17/04/2019 per recepire, tra l'altro, le novità introdotte in materia dal CCNL comparto Enti Locali 2016-2018, stipulato in data 21/05/2018, sempre in attesa che siano espressi indirizzi specifici per gli Enti locali attraverso l'accordo in sede di Conferenza unificata ai sensi dell'art. 16 comma 2 ultimo periodo del D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii. Con Atto del Presidente n. 43 del 13/05/2020 si è proceduto all'adozione di un nuovo aggiornamento volto principalmente a mantenere distinto il ruolo di RPCT da quello di componente del Nucleo di Valutazione e con Atto del Presidente n. 20 dell'11/02/2021 è stata approvata una ulteriore revisione, in vigore dal 01/03/2021. Tale versione del Regolamento e relativi allegati, applicati a decorrere dal ciclo di gestione della Performance dell'esercizio 2021, comportano l'introduzione nelle schede di valutazione di elementi utili anche in considerazione dell'attuazione di nuove modalità di erogazione della prestazione lavorativa (lavoro da remoto/smart working) e della progressiva digitalizzazione dell'attività amministrativa, nonché l'introduzione, nell'ambito della valutazione della performance organizzativa dell'Amministrazione nel suo complesso, dell'utilizzo di un set di specifici indicatori che saranno man mano ampliati nel tempo.

IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il ciclo di gestione della performance nel corso del 2022 è, al momento,¹ articolato nelle seguenti fasi, come previsto anche dal D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii.:

1. definizione del Piano della Performance e successiva approvazione con atto del Presidente, il quale in base alla legge Delrio ha assunto le funzioni che erano in precedenza assegnate alla Giunta Provinciale. Con il presente piano vengono definiti gli obiettivi strategici da perseguire, in coerenza con quanto indicato nel DUP 2022-2024;
2. traduzione degli obiettivi del Piano della Performance in obiettivi annuali di miglioramento e sviluppo attraverso il Piano dettagliato degli obiettivi (PEG/PDO), assegnazione ai dirigenti e al personale dei centri di costo interessati e, conseguentemente, allocazione delle rispettive risorse economiche ed indicazione dei risultati attesi;
3. pubblicazione sul sito istituzionale nella Sezione Amministrazione trasparente del Piano Performance ai sensi dell'art. 10 comma 8 lett. b) e dall'art. 12 comma 1 del D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.;
4. monitoraggio infra-annuale sullo stato di avanzamento nel raggiungimento degli obiettivi assegnati;
5. monitoraggio effettuato alla data del 31 dicembre per la verifica del raggiungimento degli obiettivi di miglioramento e di sviluppo contenuti del Piano dettagliato degli obiettivi valutando il risultato complessivo, sia organizzativo che individuale;
6. stesura e approvazione da parte del competente organo di vertice della relazione finale, chiamata Rapporto sulla performance, al fine della rendicontazione dei risultati raggiunti;
7. validazione del Rapporto da parte del Nucleo di Valutazione;
8. pubblicazione Rapporto (o Relazione) sulla Performance sul sito istituzionale, sezione Amministrazione trasparente ai sensi dell'art. 10 comma 8 lettera b) del D.Lgs. 14 marzo 2013 n. 33 e s.m.i.

Nell'implementazione del ciclo della Performance saranno presi in considerazione anche i seguenti aspetti:

- Coinvolgimento stakeholder (alcuni progetti annuali inclusi nel Piano possono essere sviluppati in collaborazione o su richiesta di soggetti esterni);
- Coinvolgimento diretto dell'intera struttura dell'Ente nell'elaborazione del Piano e nel monitoraggio del suo avanzamento, anche mediante la condivisione di file attraverso l'uso della intranet provinciale;

¹ In attesa della definizione delle modalità attuative del D.L. 80/2021, art. 6 che prevede l'elaborazione da parte delle Amministrazioni pubbliche, inclusi gli Enti locali, del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

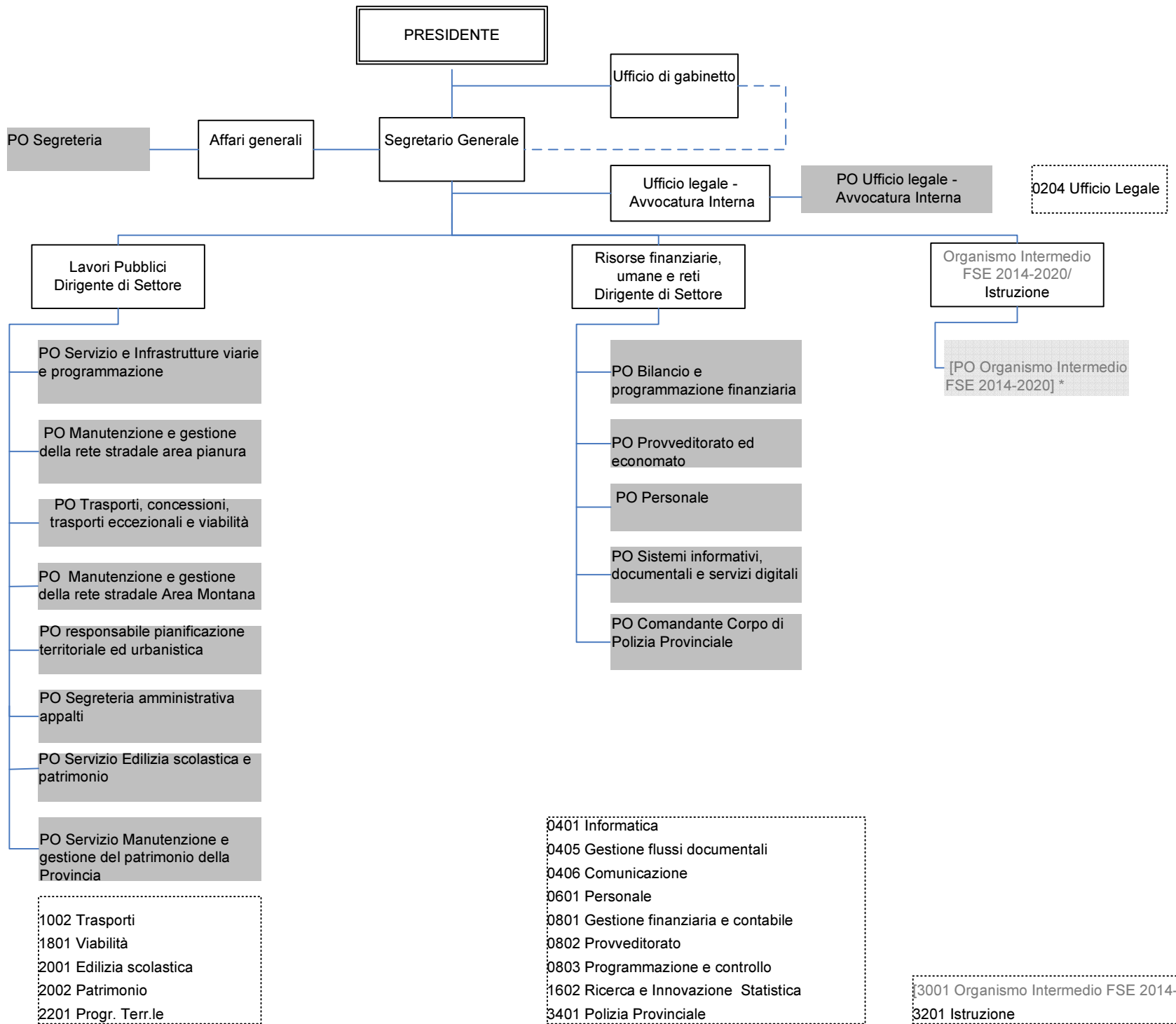
- Dimensione pluriennale anche dei progetti di sviluppo e miglioramento o concatenamento temporale degli stessi, ove praticabile, e continuità negli indicatori individuati per il Piano Performance;

STRUTTURA ORGANIZZATIVA E ORGANIGRAMMA

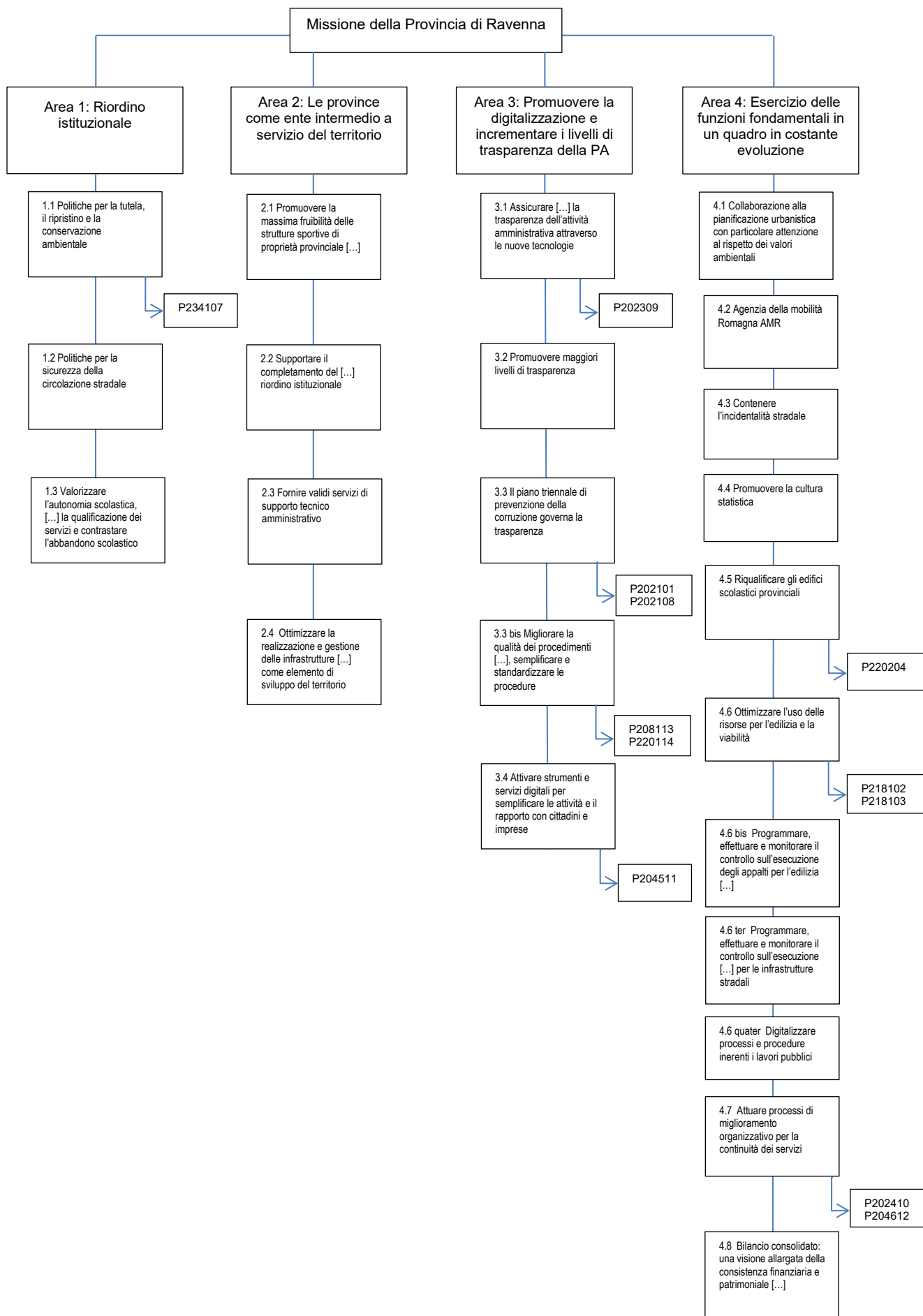
Alla pagina seguente è riportato l'organigramma, in vigore alla data di stesura del presente documento, approvato con Atto del Presidente n. 110 del 31/08/2021. *Ulteriori aggiornamenti, in corso di adozione, saranno reperibili sul sito istituzionale della Provincia di Ravenna (www.provincia.ra.it) nella sezione Amministrazione Trasparente - Organizzazione - Articolazione degli uffici.*

* Si evidenzia che dal 01/01/2022 il Servizio Organismo intermedio FSE 2014-2020, precedentemente collegato al Settore Istruzione, è stato riassorbito dalla Regione Emilia Romagna ai sensi della Convenzione approvata con Atto del Presidente n. 170 del 30/12/2021.

0201 Segreteria
0203 Organi istituzionali



ALBERO DELLE PERFORMANCE, OBIETTIVI STRATEGICI E OBIETTIVI ANNUALI



Con l'albero della performance si intende fornire una rappresentazione grafica del sistema di pianificazione e programmazione di medio e di breve periodo della Provincia di Ravenna.

Collegati ai vari obiettivi strategici inseriti nelle 4 aree strategiche sono riportati i codici identificativi degli obiettivi annuali da questi derivati, individuati per l'esercizio 2022.

Per gli indicatori definiti per la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi annuali di sviluppo e miglioramento e per le risorse umane utilizzabili per il loro conseguimento si rinvia alle schede di dettaglio inserite nel Piano dettagliato degli obiettivi approvato contestualmente al presente documento con l'atto di approvazione del PEG 2022-2024 della Provincia di Ravenna.

AREE, LINEE E OBIETTIVI STRATEGICI

Nel programma di mandato del Presidente, sin dal suo iniziale insediamento nel 2016, sono state individuate 4 Aree Strategiche:

- 1) Riordino Istituzionale
- 2) Le province come ente di secondo livello a servizio del territorio
- 3) Promuovere la digitalizzazione e incrementare i livelli di trasparenza della pubblica amministrazione
- 4) Esercizio delle funzioni fondamentali in un quadro in costante evoluzione

Tali aree strategiche sono state confermate anche nella Sezione strategica del DUP 2022-2024, adottato dal Consiglio Provinciale in relazione al primo triennio di bilancio successivo alla riconferma del Presidente per l'attuale mandato che si concluderà, a legislazione vigente, nel 2025.

Ad ogni Area Strategica vengono ricondotte le linee strategiche ed in ognuna di esse vengono individuati degli obiettivi strategici, come sopra riportati nell'albero della Performance.

L'elenco delle linee strategiche ricomprese all'interno delle suddette Aree Strategiche, attualmente valide per il triennio 2022—2024 è il seguente:

AREA STRATEGICA 1 - RIORDINO ISTITUZIONALE

Linea Strategica: Presidio del territorio e dell'ambiente - Obiettivi strategici: 1.1 e 1.2

Linea Strategica: Istruzione inclusiva e di qualità - Obiettivo strategico: 1.3

AREA STRATEGICA 2 - LE PROVINCE COME ENTE DI SECONDO LIVELLO A SERVIZIO DEL TERRITORIO

Linea Strategica: La provincia come ente intermedio - Obiettivi strategici: 2.1, 2.2, 2.3 e 2.4

AREA STRATEGICA 3 - PROMUOVERE LA DIGITALIZZAZIONE E INCREMENTARE I LIVELLI DI TRASPARENZA DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Linea Strategica: Trasparenza e anticorruzione - Obiettivi strategici: 3.1, 3.2, 3.3 e 3.3 bis

Linea Strategica: Migliorare attività e processi attraverso l'uso della tecnologia - Obiettivo strategico: 3.4

AREA STRATEGICA 4 - ESERCIZIO DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI IN UN QUADRO IN COSTANTE EVOLUZIONE

Linea Strategica: Pianificazione territoriale e valorizzazione dell'ambiente - Obiettivo strategico: 4.1

Linea Strategica: Pianificazione dei servizi e politiche per i trasporti e la mobilità - Obiettivo strategico: 4.2

Linea Strategica: Strade e regolazione della circolazione stradale - Obiettivo strategico: 4.3

Linea Strategica: Raccolta ed elaborazione dati - Obiettivo strategico: 4.4

Linea Strategica: Programmazione della rete scolastica ed edilizia scolastica - Obiettivo strategico: 4.5

Linea Strategica: Valorizzazione del patrimonio provinciale e ottimizzazione dei servizi - Obiettivi strategici:

4.6, 4.6 bis, 4.6 ter, 4.6 quater, 4.7 e 4.8

Gli obiettivi strategici identificano in modo sintetico l'effetto finale che ci si propone di raggiungere, nonché l'impostazione generale delle attività che si ritiene possano essere messe in atto per conseguirlo.

DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI ANNUALI

Gli obiettivi strategici vengono tradotti in obiettivi annuali nel Piano dettagliato degli obiettivi.

Per ogni obiettivo annuale sono individuate le azioni e i tempi di realizzazione, le risorse finanziarie a disposizione,² le risorse umane e gli indicatori di risultato.

Gli obiettivi operativi annuali si dividono in:

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

Gli obiettivi annuali sono direttamente collegati con la struttura organizzativa dell'ente, ciascuno di essi è assegnato ad un dirigente responsabile.

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

Il monitoraggio consiste nella verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi, attraverso la misurazione dei risultati raggiunti rispetto agli indicatori assegnati a ciascuno obiettivo, espresso in percentuale³.

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

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

Gli obiettivi annuali assegnati ai Dirigenti e ai dipendenti con incarico di Posizione Organizzativa costituiscono riferimento per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale, come stabilito nel Regolamento di disciplina di misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della Performance e relativi allegati sul sistema di valutazione della performance individuale del personale dirigente e dipendente adottati dall'Ente con Deliberazione della Giunta Provinciale n. 299 del 11/12/2013, successivamente aggiornati con Atto del Presidente n. 94 del 10/07/2018 e con atto del Presidente n. 64 del 17/04/2019 ed ulteriormente aggiornati con atto del Presidente n. 43 del 13/05/2020 e, da ultimo, con Atto del Presidente n. 20 dell'11 febbraio 2021. Un ulteriore adeguamento è previsto nel 2022, ma potrà essere adottato solo dopo l'approvazione definitiva e la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale dei decreti sul Piano Integrato di Attività e Organizzazione attualmente in fase di predisposizione a livello nazionale.

Gli obiettivi operativi assegnati, inclusi quelli relativi alla razionalizzazione dell'uso delle risorse, sviluppati ai sensi dell'art. 16 del Decreto Legge 98/2011, secondo quanto stabilito dalla normativa vigente concorrono ai sensi dell'art. 67 del CCNL comparto funzioni locali periodo 2016-2018 alla determinazione del fondo per le risorse decentrate.

A seguito della sottoscrizione in data 21/05/2018 del CCNL Funzioni Locali periodo 2016-2018, tra gli obiettivi di sviluppo e miglioramento possono, tra l'altro, essere ricompresi anche quelli aventi le caratteristiche previste all'art. 56 quater, comma 1 lettera c) di detto contratto collettivo.

Tutta l'operatività non riconducibile ad obiettivi operativi assegnati a Dirigenti e/o incaricati di Posizione Organizzativa nell'ambito del presente Piano (si veda in particolare l'Appendice) è considerata attività istituzionale dell'Ente.

L'attività istituzionale è comunque oggetto di monitoraggio al fine di determinare serie storiche ed informazioni utili a definire le dinamiche organizzative all'interno dei servizi, ma non ai fini della valutazione della performance individuale. I target utilizzati per il monitoraggio di tali attività di natura ordinaria sono indicatori di attività che misurano la quantità prodotta, il tempo di esecuzione o il carico di lavoro del personale.

La rilevazione del grado di raggiungimento definitivo degli obiettivi è effettuata a fine anno, attraverso la misurazione dei risultati raggiunti rispetto agli indicatori assegnati a ciascun obiettivo.

² L'assegnazione delle risorse economiche ai vari Dirigenti responsabili è effettuata attraverso il Piano Esecutivo di Gestione (PEG).

³ Gli indicatori assegnati agli obiettivi strategici saranno riportati nella sezione relativa al monitoraggio del PIAO, mentre quelli relativi a ciascun obiettivo annuale sono rinvenibili nel Piano Dettagliato degli Obiettivi per l'esercizio 2022 in corrispondenza di ciascun obiettivo in esso dettagliato.

PROCESSO DI FORMAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE

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

In base alle disposizioni normative dettate dal comma 3 bis dell'articolo 169 del TUEL (D.Lgs. 267/2000), aggiunto dall'art. 3, comma 1, lett. g-bis), del D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 dicembre 2012, n. 213, al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il piano della performance è unificato organicamente al piano esecutivo di gestione ed al piano dettagliato degli obiettivi, che vengono approvati dalla Giunta, e ora per le Province nella nuova configurazione istituzionale disegnata dalla legge 56/2014 dal Presidente, in un unico atto deliberativo, su proposta del Segretario Generale.

Il Piano della Performance, quale allegato e parte integrante del Piano esecutivo di gestione sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

I TEMPI DEL PIANO

Propedeutiche alla stesura del presente Piano sono state le seguenti attività:

- Riunione del Nucleo di Valutazione con Dirigenti e Posizioni Organizzative tenutasi il 18/11/2021 nel corso della quale è stata, tra l'altro, comunicata la disponibilità nella intranet provinciale dei modelli da utilizzare per la redazione degli obiettivi annuali di Sviluppo e Miglioramento da proporre per l'anno 2022;
- invio con e-mail datata 30/12/2021 di un promemoria a Dirigenti e Posizioni Organizzative per la raccolta delle proposte per il 2022;
- invio con e-mail del 17/01/2022 a Dirigenti e Posizioni Organizzative della comunicazione del termine di scadenza per la presentazione delle proposte elaborate;
- definizione degli obiettivi di sviluppo, miglioramento e mantenimento individuati ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/18 da assegnare a Dirigenti e Posizioni Organizzative per l'anno 2022.

L'insieme degli obiettivi di sviluppo e miglioramento e lo schema del Piano Performance 2022 così predisposti sono stati trasmessi in data 8 marzo 2022 al Nucleo di Valutazione della Provincia per raccogliere osservazioni e suggerimenti.

In Appendice al presente documento sono riassunti tutti i progetti art. 67 comma 3 e comma 5 lettera b) del CCNL 2016-2018 con indicazione del Servizio di riferimento (ed eventuale assegnazione del coordinamento di ciascuno di essi – o di specifiche azioni necessarie alla loro realizzazione - alle Posizioni Organizzative) attualmente previsti per l'anno 2022.

Anche in considerazione delle novità che sono in fase di introduzione nel sistema di programmazione delle Pubbliche Amministrazioni secondo le disposizioni dell'art. 6 del D.L. 80/2021 e s.m.i. e prevedendo di poter predisporre ulteriori obiettivi di Miglioramento e Sviluppo nel corso dell'anno, a seguito di intervenute nuove esigenze organizzative e funzionali, della progressiva digitalizzazione di processi e servizi ed in ragione di opportunità o necessità di adeguamento legate al PNRR, in occasione delle variazioni utili sarà possibile integrare nel Piano Performance e nella corrispondente appendice ulteriori obiettivi annuali 2022. Inoltre, in base a quanto emergerà nel corso dei prossimi mesi, la Provincia di Ravenna provvederà ad integrare, mediante adozione di specifici atti di variazione, il presente Piano per approfondire determinati aspetti in specifiche sezioni dedicate di questo documento o di quello in cui lo stesso confluirà, qualora sia confermata la prima applicazione del PIAO a decorrere dall'esercizio 2022.

In considerazione della possibile assunzione di nuovo personale durante l'anno, gli obiettivi già inseriti in programmazione potranno essere rivisti anche in ragione della modificazione delle risorse umane individuate per la loro realizzazione.

Inoltre con specifico atto del Presidente, tenendo conto del termine del 31 marzo di ciascun anno, si procederà ad approvare il dettaglio per l'esercizio in corso (mediante Aggiornamento 2022) del Piano di razionalizzazione delle spese di funzionamento per il periodo 2020-2022, successivamente ulteriormente aggiornabile nel tempo proprio per il carattere dinamico ad esso connesso.

INDICATORI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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

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

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

Per l'anno 2022 saranno presi in considerazione i seguenti indicatori:

Descrizione	Fonte in cui è definito l'indicatore	valore atteso 2022
N. dipendenti che hanno iniziato un'attività formativa nel periodo di riferimento / N. totale dei dipendenti in servizio *	Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/12/2019 – indicatore n. 1.3	>= 15%
Grado di trasparenza dell'amministrazione (l'indicatore si calcola come rapporto tra il totale dei punteggi assegnati e la somma dei punteggi massimi conseguibili per le attestazioni rilasciate dall'OIV in relazione alla griglia di rilevazione dell'anno)	Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/12/2019 – indicatore n. 4.2	>= 90%
Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti	D.P.C.M del 22/09/2014	<= - 9
% documenti digitali gestiti sul totale dei documenti protocollati (interni, in arrivo e partenza)	Indicatore n. 1 ob. strategico 4.7 del Piano Performance 2021 Provincia di Ravenna	>= 91%

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

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

ANNOTAZIONI PER IL PIANO PERFORMANCE 2022-2024 (ESERCIZIO 2022)

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

L'elenco di tali progetti, che saranno considerati anche ai sensi dell'art. 67 comma 3 e comma 5 lettera b) del CCNL vigente, è riportato in appendice al presente Piano, con possibilità di ulteriori aggiornamenti in occasione di eventuali variazioni utili.

In appendice è altresì indicato il Settore a cui compete la responsabilità principale di ciascun obiettivo annuale, pur dando conto del fatto che in caso di obiettivi trasversali il risultato finale complessivo concorrerà alla valutazione individuale di tutti i Dirigenti a capo dei vari Settori coinvolti nella sua realizzazione, come indicati nella scheda descrittiva inserita nel Piano Dettagliato degli Obiettivi 2022.

In considerazione della natura strategica di questo Piano, per consentire una lettura coordinata con i Piani degli anni immediatamente precedenti, si è scelto di conservare anche in questa edizione relativa ad un nuovo mandato la numerazione degli obiettivi strategici inseriti dapprima in occasione della redazione del Piano Performance 2016, tranne che per l'Area 1 nella quale il definitivo passaggio di alcune funzioni alla Regione o ad Agenzie ha comportato la riduzione del numero di obiettivi strategici in essa inseriti. Nei casi in cui si manifesti o si sia manifestata l'esigenza di inserirne di nuovi, si è deciso di optare per l'aggiunta delle diciture bis, ter, ecc. rispettando la sequenza di numerazione in base all'area e linea strategica in cui gli stessi sono collocati.

APPENDICE

**Elenco Progetti art. 67 comma 3 e comma 5 lettera b) CCNL
con indicazione del Servizio di riferimento ed eventuale
assegnazione a Posizione Organizzativa**

Anno 2022

N.	TITOLO	obiettivo	Settore	valore (euro)	Centro di costo / Ufficio capofila	PO responsabile del coordinamento
P202101	Adesione al progetto WhistleblowingPA - II annualità	Automatizzazione del processo di gestione delle segnalazioni whistleblowing	Affari Generali	1.549,00	0201 Segreteria	Minguzzi Roberta
P218102	Ideazione e progettazione di un sistema di azioni volte alla razionalizzazione/gestione dei beni demaniali e patrimoniali della Provincia di Ravenna ed alla conseguente acquisizione di risparmi nelle spese di gestione di tali beni (Piano dei Trasferimenti) ed alla determinazione di nuove risorse (Piano delle Alienazioni). – V annualità	Definire e realizzare un sistema di azioni organizzative e gestionali finalizzate alla razionalizzazione ed al contenimento delle spese di gestione dei beni demaniali e patrimoniali della Provincia di Ravenna incentrate su una gestione efficiente/efficace dei beni stessi, con correlati risparmi/entrate per l'Amministrazione	Lavori Pubblici	2.544,00	1801 Infrastrutture e programmazione	Bentini Chiara
P218103	Accordo quadro per l'esecuzione di lavori di manutenzione per la rete stradale della Provincia di Ravenna per il quadriennio 2021-2024 ex artt. 3 e 54 d.lgs. 50/2016 - II annualità	Dotarsi di un efficace ed efficiente strumento di affidamento dei singoli interventi che saranno progettati nel quadriennio relativamente all'attività manutentiva delle strade e delle pertinenze stradali, al fine di garantire sicurezza per l'utenza, per la circolazione e per la pubblica incolumità	Lavori Pubblici	6.124,00	1801 Viabilità – Manutenzione e gestione della rete stradale [...]	Alteri Alessandra, Lasi Roberto, Sassi Livia (secondo competenza)
P220204	Richieste di contributo mediante il conto termico per interventi di efficientamento energetico di istituti scolastici di competenza - anno 2021-2022 - II annualità	Accedere nell'anno 2022 ai contributi del GSE per il conto termico finalizzati all'efficientamento di edifici scolastici di proprietà provinciale	Lavori Pubblici	13.213,00	2002 Manutenzione e gestione del Patrimonio della Provincia	Conti Marco
P222105	Elaborazione Variante Generale al Piano Infraregionale delle Attività Estrattive – III annualità	2022: Approvazione del Piano (art. 46, L.R. 24/2017) entro il 31/12/2022	Lavori Pubblici	8.176,00	2201 Programmazione Territoriale	Poggioli Fabio
P222106	Predisposizione della Proposta di Piano Territoriale di Area Vasta (PTAV), art. 42 della L.R. 24/2017 - II annualità	Adeguamento della Pianificazione provinciale alla Legge n. 24/2017 "Disciplina regionale sulla tutela e l'uso del territorio" attraverso l'elaborazione e l'approvazione del Piano Territoriale di Area Vasta (PTAV, art. 42 della L.R. 24/2017): assunzione della Proposta di Piano entro l'anno 2022	Lavori Pubblici	12.251,00	2201 Programmazione Territoriale	Poggioli Fabio
P234107	Gestione e contenimento della specie cinghiale e prevenzione della peste suina africana nell'appennino ravennate	Contenere la diffusione della specie cinghiale, divenuta nel tempo estremamente invasiva, limitando l'incidentalità stradale, i danni all'agricoltura e il pericolo per le attività di allevamento a causa della diffusione della peste suina africana	Risorse finanziarie umane e reti	24.628,00	3401 – Polizia Provinciale	Mazzotti Lorenza

N.	TITOLO	obiettivo	Settore	valore (euro)	Centro di costo / Ufficio capofila	PO responsabile del coordinamento
P202108	PTPCT: Semplificazione ed Efficacia	Semplificare la redazione del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza con focus sull'efficacia della programmazione specifica delle misure obbligatorie ovvero delle misure specifiche ulteriori dei processi	Affari Generali	5.606,00	0201 Segreteria	Minguzzi Roberta
P202309	Automatizzazione del processo di visualizzazione atti per gli amministratori – step 1	Automatizzare il processo di visualizzazione degli atti, delle comunicazioni e partecipazione amministrativa	Affari Generali	2.077,00	0201 Segreteria	Minguzzi Roberta
P202410	Attività di recupero crediti stragiudiziale e giudiziale	Ampliare l'attività di recupero crediti svolta dall'Ufficio Legale dell'Ente derivante dalla definitiva attribuzione della gestione dei procedimenti di risarcimento dei danni arrecati al patrimonio stradale e immobiliare della Provincia	<i>staff Segretario Generale</i>	7.061,00	0204 Ufficio Legale	Molducci Livia
P204511	Documentazione interna e in partenza digitale	Creazione documenti interni e in partenza digitali	Risorse finanziarie umane e reti	10.192,00	0405 Sistemi informativi, documentali e servizi digitali	Fagioli Roberta
P204612	Sito Internet Provincia di Ravenna – Redazione diffusa – Aggiornamento e formazione	Costituzione, formazione della redazione diffusa per l'aggiornamento dei contenuti del sito istituzionale – Adozione di un linguaggio semplice	Risorse finanziarie umane e reti	8.323,00	0406 Sistemi informativi, documentali e servizi digitali	Fagioli Roberta
P208113	Riordino disciplina relativa all'occupazione di spazi ed aree pubbliche, all'applicazione del Canone Unico Patrimoniale e revisione del relativo Regolamento	Aggiornamento del regolamento contenente la disciplina per l'occupazione di spazi ed aree pubbliche e del Canone Unico Patrimoniale assicurando l'adeguamento alle modifiche normative intervenute e la revisione di aspetti relativi ai procedimenti autorizzativi apportando integrazioni e precisazioni nell'ottica di una agevole lettura e comprensione dei relativi contenuti	Risorse finanziarie umane e reti	8.671,00	0801 Bilancio e Programmazione Finanziaria	Manetta Laura

N.	TITOLO	obiettivo	Settore	valore (euro)	Centro di costo / Ufficio capofila	PO responsabile del coordinamento
P220114	Progettazione di un sistema di azioni volte alla revisione dei documenti relativi alle procedure di gara nell'ambito dei contratti pubblici finanziati con le risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - Attività di assistenza e consulenza giuridico-amministrativa al Settore Lavori Pubblici - Patrimonio ed Edilizia in materia di applicazione delle norme previste nell'ambito del piano stesso	Realizzare una revisione dell'intera procedura di gara tenendo conto delle prescrizioni dell'art. 47 del Decreto Legge 31 maggio 2021, n. 77 convertito con modificazioni dalla Legge 29 luglio 2021, n 108, prestando assistenza ai tecnici nell'elaborazione del progetto e nella predisposizione dei criteri di selezione dell'operatore economico e nei criteri di valutazione dell'offerta	Lavori Pubblici	4.499,00	Segreteria amministrativa appalti	Sassi Livia

N.	Rif. Art. 67 comma 3 lett. b) CCNL	obiettivo	Settore	Risparmi stimati	Centro di costo / Ufficio capofila	PO responsabile del coordinamento
218115	PIANO DI RAZIONALIZZAZIONE SPESE DI FUNZIONAMENTO anno 2022	razionalizzazione delle spese di funzionamento per l'anno 2022	Lavori Pubblici	4.000,00	Settore LLPP	---

Tabella degli obiettivi a cui partecipano gli incaricati di Posizione Organizzativa (PO)

Cognome	Nome	PO	partecipa a: N. obiettivi	P202101	P218102	P218103	P220204	P222105	P222106	P234107	P202108	P202309	P202410	P204511	P204612	P208113	P220114
ALTERI	ALESSANDRA	Manutenzione e gestione della rete stradale area pianura	2		X	X											
BENTINI	CHIARA	Infrastrutture viarie e programmazione	3		X										X		
CONTI	MARCO	Manutenzione e gestione del patrimonio della Provincia	3				X								X		X
FAGIOLI	ROBERTA	Sistemi informativi, documentali e servizi digitali	6	X							X	X		X	X	X	
GARZANTI	GIOVANNA	Edilizia scolastica e patrimonio	3								X				X		X
GIULIETTI	GUIDO	Trasporti, concessioni, trasporti eccezionali e viabilità	4								X			X	X	X	
LASI	ROBERTO	Manutenzione e gestione della rete stradale area montana	2		X	X											
MANETTA	LAURA	Bilancio e programmazione finanziaria	4								X			X	X	X	
MAZZOTTI	LORENZA	Comandante Corpo di polizia provinciale	4							X	X			X	X		
MINGUZZI	ROBERTA	Segreteria	5	X							X	X		X	X		
MOLDUCCI	LIVIA	Ufficio legale - Avvocatura interna	4								X		X	X	X		
POGGIOLI	FABIO	Responsabile pianificazione territoriale e d urbanistica	4					X	X		X				X		
RONDONI	PAOLA	Provveditorato ed economato	2								X				X		
ROSSINI	LUIGI	Personale	3								X			X	X		
SASSI	LIVIA	Segreteria Amministrativa appalti	5			X	X				X				X		X