

**Allegato A**

*all'Atto del Presidente  
n..... del .....*



## **PROVINCIA DI RAVENNA**

### **MONITORAGGIO PIANO DELLA PERFORMANCE 2022-2024**

**(sezioni 2.1 e 2.2 PIAO ricognitivo 2022-2024)**

### **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2022**

## INDICE

INTRODUZIONE – .....	3
CICLO DELLA PERFORMANCE .....	3
Il piano delle performance .....	3
Il ciclo di gestione della performance .....	4
La Relazione sulla performance .....	5
Processo di redazione della Relazione sulla performance .....	5
SINTESI DEI PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI .....	6
GLI INDICATORI DEFINITI DAL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA PER LE FUNZIONI COMUNI .....	9
L'ATTIVAZIONE DI SERVIZI ON LINE, L'INTERAZIONE CON UTENTI E STAKEHOLDER E LA MISURAZIONE DEL LORO GRADO DI SODDISFAZIONE .....	12
IL CONTESTO ESTERNO .....	15
Il contesto territoriale e socio-economico provinciale 2022 .....	15
I vincoli di finanza pubblica .....	17
IL CONTESTO INTERNO .....	18
Le risorse umane al 31/12/2022 .....	18
Indicatori per la misurazione della “salute organizzativa” in relazione alla formazione dei dipendenti e smart working .....	21
Struttura organizzativa e organigramma .....	23
Le risorse finanziarie .....	25
MONITORAGGIO DEI RISULTATI RAGGIUNTI .....	31
Stato di attuazione e performance complessiva anno 2022 .....	33
INDICATORI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA .....	35
Annotazioni per il Piano 2022 .....	36
INDICATORI DEFINITI PER GLI OBIETTIVI STRATEGICI .....	37
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE .....	45
APPENDICE .....	48

## INTRODUZIONE –

A livello di novità degne di evidenza, il 2022 per la Provincia di Ravenna è stato caratterizzato da alcuni elementi derivati da quanto già avviato nel corso degli esercizi precedenti:

- attivazione di una serie di interventi sugli edifici di scuole secondarie superiori di competenza della Provincia cofinanziati a decorrere dall'anno 2021 con fondi PNRR;
- prosecuzione della digitalizzazione in ottemperanza al Piano Triennale per l'Informatica nella PA e messa a disposizione di nuovi servizi on line;
- attuazione a regime dello smart working come possibile modalità ordinaria di erogazione della prestazione lavorativa.

Riguardo ai contenuti della presente relazione, oltre a questi aspetti generali di maggior rilievo e ad un quadro riassuntivo dei contesti esterno ed interno per l'anno 2022, descritti nella prima parte del documento, sono esplicitati nel seguito i risultati conseguiti nell'esercizio relativamente agli specifici obiettivi operativi annuali e di performance organizzativa, nonché quelli degli indicatori associati agli obiettivi strategici. Tali aspetti sono dettagliati nei paragrafi dedicati al monitoraggio dei risultati raggiunti (da pag. 31 in avanti).

Si evidenzia, inoltre, che i valori rilevati alla data del 31/12/2022 raffrontati con i target preventivamente fissati degli indicatori associati ai singoli obiettivi strategici sono utilizzati anche per effettuare il controllo strategico di cui all'art. 147-ter del TUEL (D. Lgs. 267/2000 e s.m.i.), secondo quanto previsto dal vigente regolamento provinciale sui controlli interni.

Infine, per una maggiore completezza di informazione, è presente un paragrafo dedicato alla valutazione della performance individuale del personale dipendente dell'Ente.

## CICLO DELLA PERFORMANCE

### Il piano delle performance

Sino all'anno 2022, il piano delle performance ha rappresentato il documento di raccordo del ciclo di gestione della performance che, partendo dagli indirizzi di pianificazione strategica, combina i contenuti delle strategie con la programmazione dell'Ente definita dal Documento Unico di Programmazione, mediante la selezione di obiettivi strategici articolati nel PEG/PDO in obiettivi annuali.

Esso rappresenta il documento di programmazione che, oltre a consentire l'adempimento degli obblighi previsti dal D.Lgs. 150/2009 così come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017 n.74, costituisce l'occasione per gestire in maniera integrata e coordinata i diversi strumenti di pianificazione e programmazione previsti dal decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267 e integrati dal Decreto legislativo 23 giugno 2011 n.118 "Disposizioni in materia di armonizzazione sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi" e suoi allegati.

Dalle regole dettate dalla Legge n. 56 del 7 aprile 2014, la quale declina le nuove disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni, e dall'art. 58 della medesima che recita che il Presidente della Provincia è eletto dai sindaci e dai consiglieri dei comuni della provincia e dura in carica 4 anni, sono derivate logiche metodologiche diverse rispetto alle vecchie legislature, quando il piano della performance discendeva da vere e proprie linee guida desunte da intenti espressi in campagna elettorale dai Presidenti. Ciò premesso, si è voluta comunque mantenere una certa continuità di metodologia, dettata anche dal lavoro svolto dalla Provincia in un contesto modificato.

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.

Il regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza delle performance della Provincia di Ravenna, approvato con Deliberazione della Giunta Provinciale n. 299 del 11/12/2013, è stato aggiornato con Atto del Presidente n. 94 del 10 luglio 2018 in ottemperanza a quanto stabilito dall'art.18 del D.lgs 74/2017 pubblicato in G.U. il 07 giugno 2017. 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 s.m.i., con Atto del Presidente della Provincia di Ravenna n. 64 del 17/04/2019 sono stati

nuovamente aggiornati il Regolamento ed i suoi allegati, incluse le schede per la valutazione dei dipendenti. Inoltre, con Atto del Presidente n. 43 del 13 maggio 2020, il regolamento è stato ulteriormente aggiornato a decorrere dal ciclo di gestione della Performance 2020 per quanto attiene la composizione del Nucleo di Valutazione dell'Ente, mentre con Atto del Presidente n. 20 dell'11/02/2021 sono stati modificati il Regolamento e le allegate schede di valutazione per introdurre in essi, rispettivamente:

- l'utilizzo di un set di specifici indicatori per la valutazione della performance organizzativa nell'Amministrazione nel suo complesso;
- elementi utili per la valutazione in considerazione dell'attuazione di nuove modalità di erogazione della prestazione lavorativa (lavoro da remoto/smart working) e della progressiva digitalizzazione dell'attività amministrativa.

Alla performance così come definita in detto Regolamento si è fatto riferimento anche per l'anno 2022, nelle more di un ulteriore aggiornamento che possa tenere in considerazione le novità apportate a livello di contrattazione nazionale e integrativa e dalle modifiche normative concretizzatesi sul piano operativo nella seconda metà di detto esercizio.

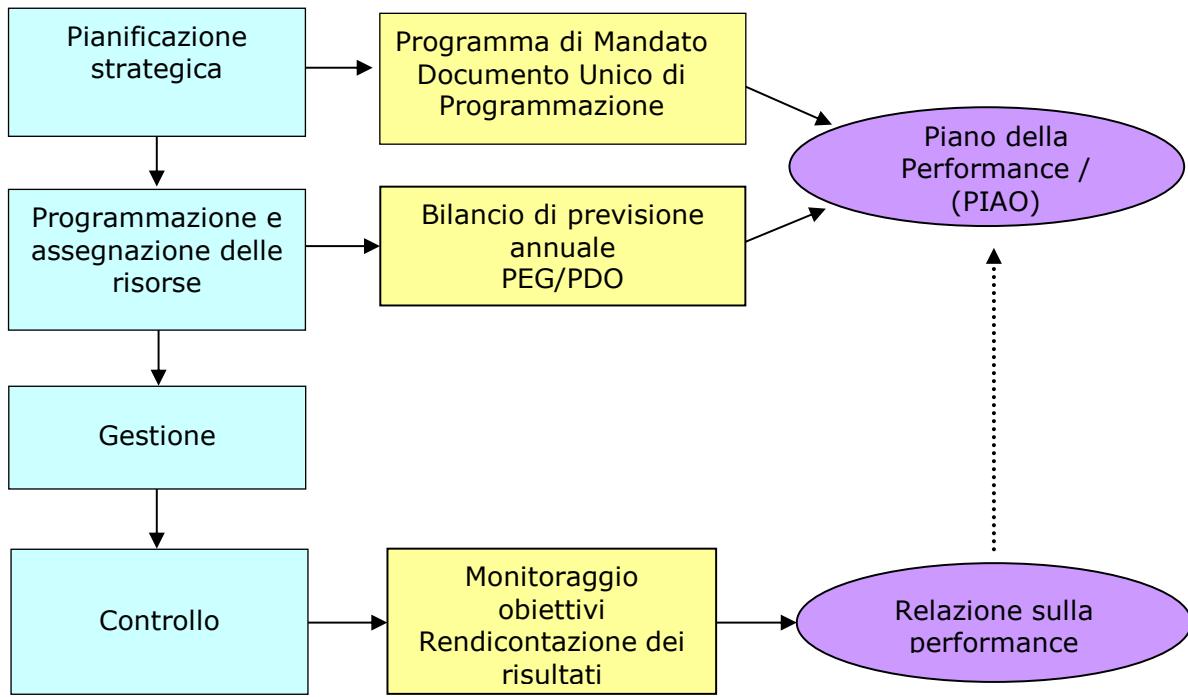
## Il ciclo di gestione della performance

Il ciclo di gestione della performance nel corso del 2022 si è articolato nelle seguenti fasi, come previsto anche dal D.Lgs. 150/2009 e s.m.i.:

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. Nel Piano sono richiamati gli obiettivi strategici da perseguire e per ogni obiettivo sono indicati i risultati attesi.
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;
3. individuazione di n. 5 indicatori da utilizzare per la valutazione della Performance Organizzativa e relativi target attesi e della percentuale (definita per il 2022 nel 20%) per cui la media di raggiungimento di detti indicatori concorrerà al valore raggiunto dalla Performance Organizzativa complessiva dell'Ente;
4. monitoraggio infra-annuale, per verificare lo stato di avanzamento dei vari progetti ed obiettivi, in particolare di sviluppo e miglioramento, ed intraprendere eventuali azioni correttive o adeguamenti;
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, come da informativa al Presidente proposta n. 659 del 15/05/2023 (rif. Esito n. 1 del 01/06/2023).
6. monitoraggio degli indicatori associati agli obiettivi strategici previsti nel Piano della performance e stesura della presente relazione finale (definita nel Regolamento provinciale – come detto tuttora in fase di ulteriore aggiornamento - Rapporto sulla performance), al fine della rendicontazione dei risultati raggiunti;
7. trasmissione della bozza della relazione sulla performance al Nucleo di valutazione per raccogliere eventuali suggerimenti migliorativi per la sua redazione definitiva;
8. Adozione della Relazione da parte dell'organo di vertice dell'Ente, validazione della stessa da parte del Nucleo di Valutazione e successiva presentazione della stessa agli organi di vertice.

La presente relazione sarà, inoltre, pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente nella sottosezione "Performance" - "Relazione sulla Performance" dell'Amministrazione Trasparente ai sensi dell'art. 10 comma 8 lettera b) del D.Lgs. 14 marzo 2013 n. 33 e s.m.i., come indicato anche dall'Allegato 1 alla Delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016.

Nel 2022, in aggiunta alle consuete attività, con Atto del Presidente n. 131 del 01/12/2022 è stato inoltre approvato il PIAO ricognitivo 2022-2024 nel quale sono stati riassunti i riferimenti degli atti di adozione e, ove disponibili, riportati i link di pubblicazione sul sito istituzionale dei vari documenti di programmazione che ai sensi dell'articolo 6 del Decreto legge n. 80/2021 e successivi decreti attuativi sono stati assorbiti nel PIAO. In esso, nella sezione relativa al monitoraggio, è esplicitato che *il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in legge con L. 6 agosto 2021 n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto Interministeriale concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance" secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, mediante la redazione di una Relazione (o Rapporto) da adottare e pubblicare on line entro il 30 giugno dell'anno successivo rispetto al termine dell'esercizio a cui si riferisce.*



### La Relazione sulla performance

La Relazione sulla Performance, prevista dal decreto legislativo 150/2009 e s.m.i. all'art. 10 comma 1 lettera b), costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e ai suoi stakeholders i risultati ottenuti.

Tale relazione si inserisce nel sistema di programmazione e controllo dell'ente e rappresenta i risultati raggiunti con riferimento alla programmazione strategica ed operativa.

Essa conclude annualmente il ciclo di gestione della performance ed evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse utilizzate, rappresentati attraverso obiettivi strategici e la loro declinazione in progetti e obiettivi legati alla valutazione del merito e alla retribuzione conseguente.

La Provincia di Ravenna ha scelto infatti di rappresentare i risultati conseguiti attraverso gli obiettivi strategici ed operativi, suddivisi per aree e linee strategiche. Per ogni obiettivo sono pubblicati gli indicatori e lo stato di attuazione per fornire un quadro complessivo sull'operato della Provincia.

Come suggerito anche dalle Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2, dattate dicembre 2017 ed indirizzate in specifico ai Ministeri, nell'ambito del ciclo della performance "i risultati, anche se preliminari, riferiti ad un anno influenzano la pianificazione relativa a quelli successivi".

I dati raccolti in occasione del monitoraggio preliminare alla redazione del presente documento e le risultanze che emergono dalla presente Relazione (che il vigente SMVP dell'Ente, attualmente in fase di aggiornamento, definiva "Rapporto sulla Performance") divengono pertanto una "base" da cui partire per la pianificazione della Performance 2023-2025, ed in particolare per i suoi aggiornamenti.

### Processo di redazione della Relazione sulla performance

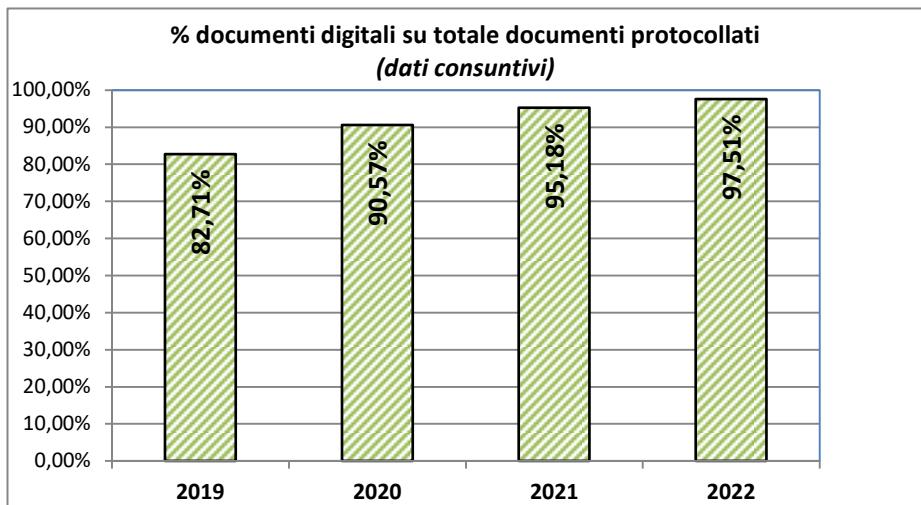
Per la redazione della Relazione sulla performance sono stati utilizzati i dati di rendicontazione dei progetti strategici del Piano della Performance e i dati di monitoraggio degli obiettivi di mantenimento, miglioramento e sviluppo del Piano dettagliato degli obiettivi PEG/PDO, compresi i progetti riferiti all'art. 67 comma 3 lettera i) e comma 5 lettera b) del contratto collettivo nazionale Funzioni Locali sottoscritto in data 21/05/2018.

Ai sensi dell'art. 5 del "Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance" approvato con Deliberazione della Giunta Provinciale n. 299 del 11/12/2013 come aggiornato con Atti del Presidente n. 94/2018, n. 64/2019, n. 43/2020 e n. 20/2021, la relazione è redatta dal Segretario Generale, coadiuvato dal Servizio competente (unità Programmazione e Controllo di gestione), che unitamente ai Dirigenti esamina i risultati raggiunti nelle singole aree strategiche e ne definisce lo stato di attuazione. Tale relazione è adottata con Atto del Presidente della Provincia, validata dal Nucleo di Valutazione, ed è trasmessa al Presidente della Provincia e successivamente presentato agli organi di indirizzo politico-amministrativo.

La relazione sarà poi presentata a tutti i soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente.

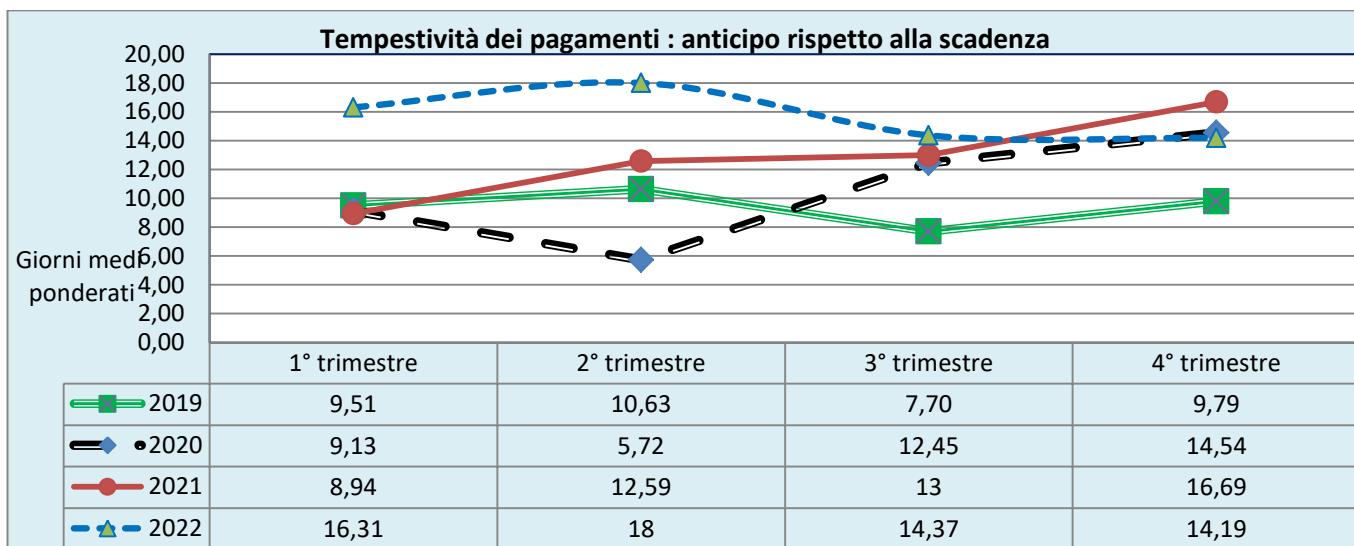
## SINTESI DEI PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI

Tra le priorità individuate a livello nazionale per lo sviluppo della Pubblica Amministrazione italiana un elemento importante è la **digitalizzazione**. Il grafico seguente intende illustrare lo stato di avanzamento della Provincia di Ravenna per questo aspetto:

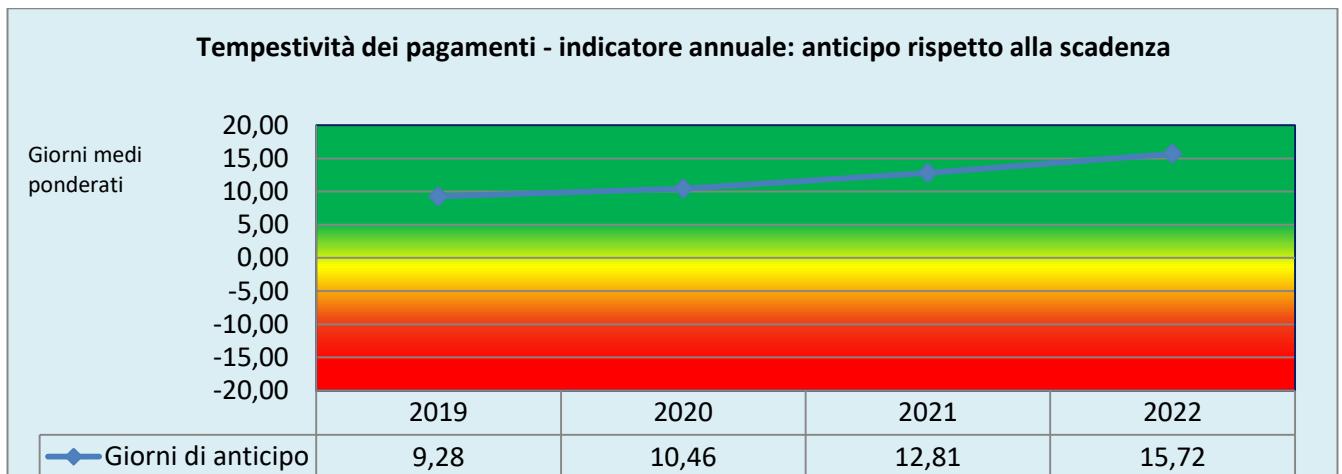


Fonte: elaborazione dati tratti dal sistema di protocollo in uso nell'Ente

La questione dei **tempi di pagamento** dei debiti commerciali è cruciale per il Paese. I grafici seguenti riportano una rappresentazione basata sull'indicatore di tempestività dei pagamenti calcolato trimestralmente per il quadriennio 2019-2022 ed una elaborazione dell'andamento dell'indicatore annuale nel medesimo periodo.



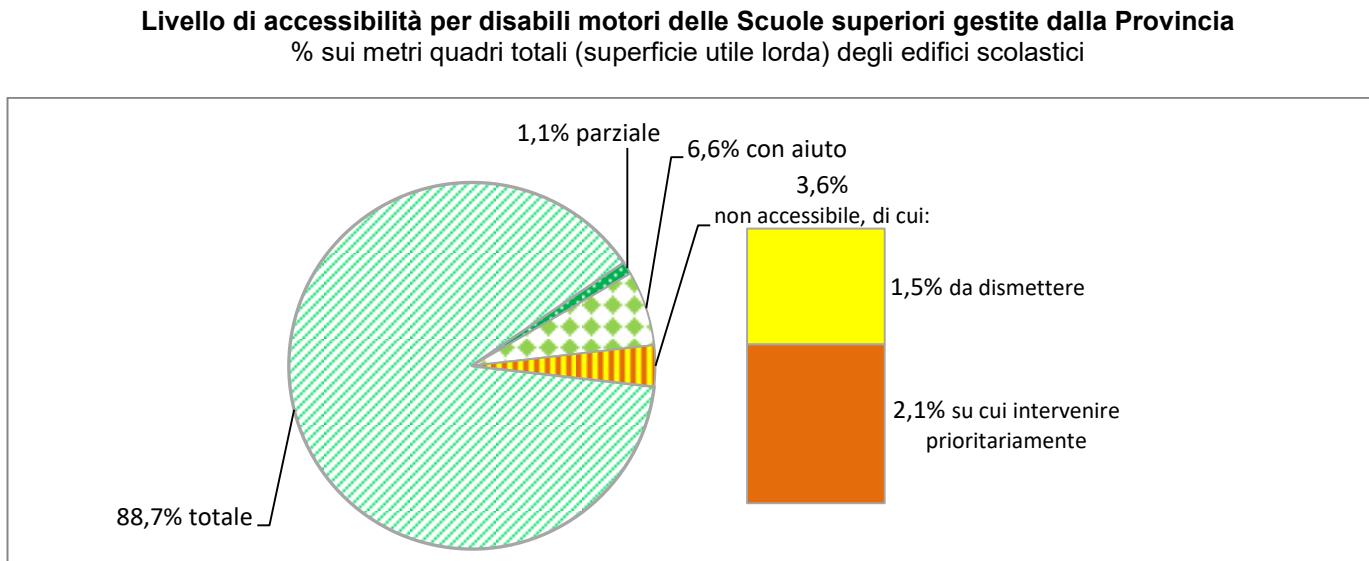
Fonte: elaborazione su dati pubblicati nella Sezione Amministrazione Trasparente - Pagamenti dell'amministrazione - Indicatore di tempestività dei pagamenti della Provincia di Ravenna. L'indice, ai sensi del D.P.C.M del 22/09/2014, è calcolato come la somma, per ciascuna fattura emessa a titolo corrispettivo di una transazione commerciale, dei giorni effettivi intercorrenti tra la data di scadenza della fattura o richiesta equivalente di pagamento e la data di pagamento ai fornitori moltiplicata per l'importo dovuto, rapportata alla somma degli importi pagati nel periodo di riferimento. Nel grafico sono rappresentati i giorni ponderati di anticipo del pagamento rispetto alla scadenza.



Fonte: elaborazione su dati Rendiconto della gestione degli anni 2019 – 2022. L'indice, ai sensi del D.P.C.M del 22/09/2014, è calcolato come la somma, per ciascuna fattura emessa a titolo corrispettivo di una transazione commerciale, dei giorni effettivi intercorrenti tra la data di scadenza della fattura o richiesta equivalente di pagamento e la data di pagamento ai fornitori moltiplicata per l'importo dovuto, rapportata alla somma degli importi pagati nel periodo di riferimento. Nel grafico sono rappresentati i giorni ponderati di anticipo del pagamento rispetto alla scadenza.

A seguito del riordino istituzionale le Province, tra le funzioni fondamentali di particolare rilevanza per la collettività amministrata, hanno il compito di gestire gli edifici scolastici adibiti a scuole secondarie superiori del proprio territorio.

Nel 2022 risultano ultimati interventi di abbattimento delle barriere architettoniche in n. 2 edifici scolastici, portando all'88% la percentuale di edifici utilizzati per gli istituti secondari superiori del territorio provinciale, gestiti dalla Provincia, accessibili a persone con disabilità motoria.



Fonte: elaborazione su dati al 31/12/2022 forniti dal Servizio competente e tratti dal Piano Eliminazione Barriere Architettoniche redatto dall'Ente

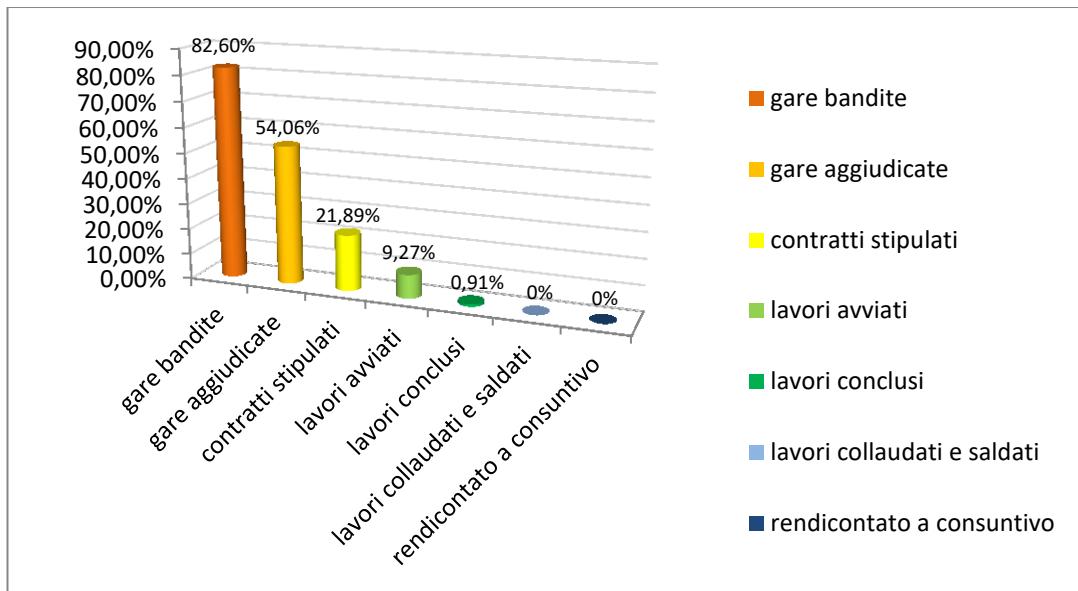
Come indicato nel PIAO 2023-2025, la Provincia concentrerà già dal 2023 i propri interventi in materia di accessibilità fisica sulle scuole nelle quali risulta necessario intervenire prioritariamente, compatibilmente con le risorse disponibili.

Relativamente ai finanziamenti connessi al **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**, con particolare riferimento ai fondi legati alla Missione 4 componente 1 Investimento 3.3 ai quali la Provincia di Ravenna ha potuto accedere per la **messsa in sicurezza e riqualificazione degli edifici delle scuole medie superiori** di propria competenza,

sono stati finanziati (in parte con fondi PNRR ed in parte con risorse proprie) al 31/12/2022 n. 9 interventi, per un ammontare complessivo pari a circa 20 milioni di euro.

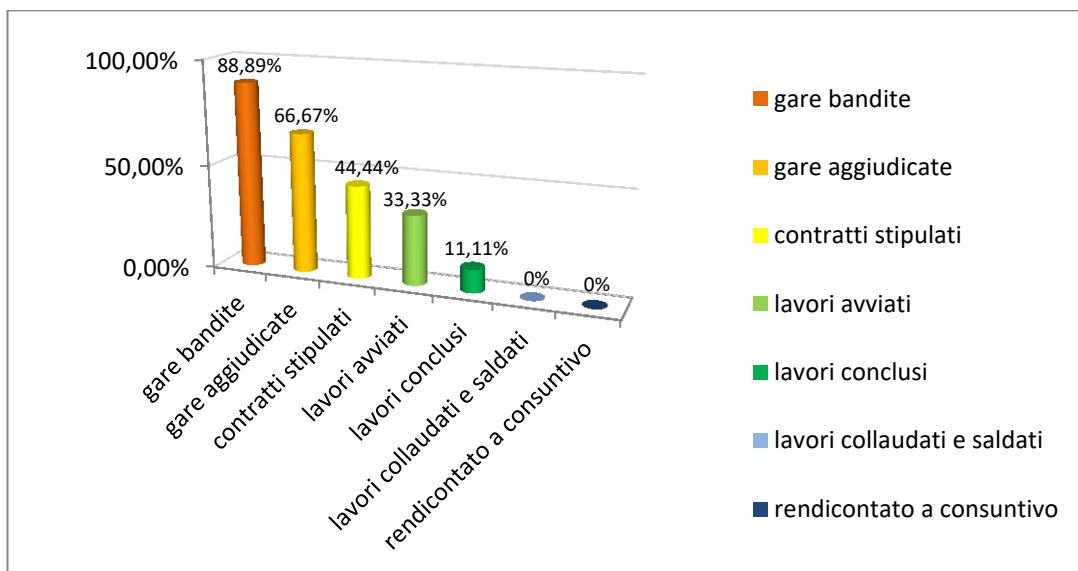
Tenuto conto che il termine conclusivo fissato dal Piano per la realizzazione degli interventi è stabilito a giugno 2026, lo stato di avanzamento nell'esecuzione di tali interventi di competenza della Provincia di Ravenna **alla fine dell'esercizio 2022** è riassunto dai grafici seguenti:

percentuale di avanzamento in relazione al valore delle risorse impiegate



Fonte: elaborazione su dati tratti dalla relazione bimestrale alla Guardia di Finanza di cui al protocollo di intesa sottoscritto il 16/09/22. Tra le risorse impiegate non sono incluse, ad esempio, quelle corrispondenti a contributi ANAC o somme a disposizione nel quadro economico di spesa, mentre è inclusa l'IVA. Per le gare bandite è considerato il valore stimato dell'appalto, per quelle aggiudicate l'importo contrattuale, al netto delle economie di gara.

percentuale di avanzamento in relazione al numero di interventi realizzati



Fonte: elaborazione su dati tratti dalla relazione bimestrale alla Guardia di Finanza di cui al protocollo di intesa sottoscritto il 16/09/22

Inoltre, al fine di presidiare al meglio la realizzazione degli obiettivi definiti nell'ambito del PNRR di propria competenza in materia di edilizia scolastica, la Provincia di Ravenna ha siglato nel corso del 2022 un protocollo d'intesa con la Guardia di Finanza in base al quale essa si impegna a fornire report dettagliati, con aggiornamento bimestrale, in relazione ai singoli progetti in essere, assicurando in tal modo la trasmissione di informazioni necessarie a rafforzare i presidi antifrode e di contrasto alle infiltrazioni mafiose e al riciclaggio.

Sul fronte interno, per individuare eventuali criticità nella gestione dei fondi collegati all'attuazione degli Interventi a valere sul PNRR, l'Ente ha rafforzato il proprio sistema dei controlli interni, sottoponendo ad ulteriore specifico controllo ispettivo gli appalti pubblici gestiti con i finanziamenti del PNRR, nella percentuale stabilita pari al 10% delle procedure campionate sottoposte a controllo.

Relativamente ad una analisi più specifica in relazione all'efficienza nella gestione dei fondi e nella realizzazione delle opere cofinanziate con fondi PNRR in qualità di soggetto attuatore, dall'analisi dei dati contabili per i 3 interventi che risultano già avviati ed in fase esecutiva durante l'esercizio 2022, i tempi di pagamento ai fornitori impiegati nella realizzazione degli interventi registrati dalla Provincia si sono attestati ad una media di 19 giorni solari (dalla ricezione dei documenti contabili all'emissione dei corrispondenti mandati di pagamento).

## GLI INDICATORI DEFINITI DAL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA PER LE FUNZIONI COMUNI

Il Dipartimento della Funzione Pubblica nel corso del 2019 ha sviluppato con alcune Amministrazioni del proprio perimetro di competenza una sperimentazione nell'ambito della quale sono stati selezionati alcuni indicatori comuni per misurare la performance organizzativa nella gestione di alcuni processi trasversali - le cosiddette attività di supporto - quali la gestione delle risorse umane, la gestione degli approvvigionamenti e la gestione immobiliare, la gestione delle risorse informatiche e la digitalizzazione, la gestione della comunicazione e della trasparenza.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione allora in carica con circolare datata 30/12/2019 aveva espresso l'intenzione di allargare tale sperimentazione nel corso del 2020 anche alle Regioni e agli Enti locali, previa stipula di un accordo in sede di Conferenza Unificata.

Benché tale accordo non abbia avuto luogo, forse anche per la situazione eccezionale del contesto dettata dall'emergenza sanitaria, la Provincia di Ravenna ha deciso autonomamente, in accordo con il proprio Nucleo di Valutazione, di effettuare il calcolo degli indicatori proposti, selezionando quelli pertinenti alle proprie caratteristiche e ritenuti significativi, al fine di costituire una base di raffronto utilizzabile nel tempo per analizzare l'evoluzione dell'attività dei Servizi di supporto che erogano prestazioni a favore del funzionamento complessivo dell'Ente.

Di seguito si dà conto dei risultati ottenuti con riferimento al 2022 dalla Provincia di Ravenna in relazione a diverse aree richiamate nell'allegato 1 della suddetta circolare, specificando anche il dato 2021 per consentire un raffronto diretto:

### Gestione delle Risorse umane

Indic. N.	Formula di calcolo	Valore 2021	Valore 2022	Note
1.1	Costo del personale addetto alla funzione gestione risorse umane / N. totale dei dipendenti in servizio	€ 1.404,70	€ 1.615,68	Il costo totale del Servizio personale rilevato utilizzato per il calcolo dell'indicatore è stato decurtato dell'importo corrispondente al costo della persona che si occupa prevalentemente di formazione; il dato dei dipendenti in servizio al 31/12 di ciascun anno include anche il personale distaccato dalla Regione Emilia Romagna. Il dato 2022 risulta superiore rispetto al 2021 perché nel corso dell'esercizio sono stati erogati gli arretrati contrattuali.
1.2	N. dipendenti in lavoro agile e telelavoro / N. totale dei dipendenti in servizio	43,65%	18,75%	I dati utilizzati per il calcolo dell'indicatore includono anche il personale distaccato dalla Regione Emilia Romagna. Nel 2022, venute meno le condizioni emergenziali derivanti dalla pandemia, il ricorso al lavoro agile è stato regolamentato dall'Ente per il proprio personale mediante accordi individuali a seguito di avviso interno e conseguente graduatoria per l'accesso a tale modalità ordinaria di lavoro, in conformità alle vigenti indicazioni normative.

1.3	N. dipendenti che hanno iniziato un'attività formativa nel periodo di riferimento / N. totale dei dipendenti in servizio	51,41%	26,29%	Dalle attività formative considerate per il calcolo dell'indicatore sono escluse quelle obbligatorie e quelle per le quali non è rilasciata attestazione.
1.4	N. dipendenti che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione / N. totale dei dipendenti in servizio	100%	100%	L'indicatore è calcolato con riferimento ai dipendenti e dirigenti in servizio nell'anno di riferimento della valutazione.
1.5	N. dipendenti che hanno cambiato unità organizzativa / N. totale di personale non dirigenziale in servizio	0%	1,70%	La percentuale corrisponde a n. 3 unità di personale che hanno cambiato unità organizzativa

#### *Gestione degli approvvigionamenti e degli immobili*

Indic. N.	Formula di calcolo	Valore 2021	Valore 2022	Note
2.1	Spesa per l'acquisto di beni e servizi effettuata tramite convenzioni quadro o mercato elettronico [Consip]/ Pagamenti per acquisto di beni e servizi	25,89%	33,13%	Se si conteggiano, con riferimento al pagato (cassa) relativo al titolo I, anche altri strumenti di acquisto/negoziazione quali gli Accordi quadro e l'utilizzo delle Convenzioni e del mercato elettronico MERER resi disponibili dal Portale regionale Intercent-ER, il valore dell'indicatore per il 2021 è pari al 53,63 % e per il 2022 pari al 69,27%.
2.2	Costo per energia elettrica / N. di metri quadri disponibili	€ 7,92	€ 8,71	Si considerano le superfici ed i consumi delle sedi destinate ad attività istituzionali

L'indicatore n. 2.1 è stato calcolato secondo la formula indicata nella circolare della Funzione Pubblica (e quindi sul pagato per cassa). Informazioni più dettagliate rispetto a quanto rappresentato dal suddetto indicatore - relativamente agli aspetti legati all'utilizzo di strumenti di acquisto e negoziazione centralizzati in relazione al totale degli acquisti di beni e servizi - sono fornite dalla Provincia di Ravenna in maniera più estesa nell'ambito della "Relazione sugli acquisti Consip e Intercent-ER" elaborata, facendo riferimento all'impegnato, entro il 30 giugno di ciascun anno in relazione all'esercizio precedente e resa disponibile sul sito istituzionale dell'Ente.

#### *Gestione delle risorse informatiche e digitalizzazione*

Indic. N.	Formula di calcolo	Valore 2021	Valore 2022	Note
3.1	N. di accessi unici tramite SPID a servizi digitali / N. di accessi unici a servizi digitali collegati a SPID	100%	100%	Premesso che con i sistemi attualmente in uso non è possibile calcolare il numero di accessi unici, ma solo quante sono le istanze presentate on line, si evidenzia che dall'attivazione dei servizi on line tutte le istanze presentate con questa modalità prevedevano l'autenticazione esclusivamente attraverso le identità digitali SPID, CIE, CNS, con funzione di accesso intermediata dal gateway reso disponibile da Lepida S.c.p.A. per gli enti della Regione Emilia Romagna
3.2	N. di servizi che siano interamente online, integrati e full digital / N. di servizi erogati	28,57%	53%	La percentuale è calcolata sulla base di n. 30 tipologie di procedimenti/servizi/attività erogati dalla Provincia, dettagliate in parte nell'Atto del Presidente n. 25 del 25/02/2021, con il quale è stato approvato il "Piano di Trasformazione Digitale dei servizi della Provincia di Ravenna" ai sensi della normativa vigente, e in parte nella sezione "Servizi on line" del Sito istituzionale dell'Ente
3.3	N. di servizi a pagamento che consentono uso PagopA / N. di servizi a pagamento	100%	100%	

3.4	N. di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicili digitali / N. di comunicazioni inviate a imprese e PPAA	n. d.	n.d.	Non è attualmente possibile distinguere automaticamente dal protocollo informatico in uso le comunicazioni inviate a imprese e PPAA da quelle inviate a privati cittadini. Considerando sia le PEC inviate a PA e imprese sia quelle trasmesse a privati, l'indicatore risulta pari all'85,68% nel 2021 e al 97,51% nel 2022.
3.5	N. di dataset pubblicati in formato aperto / N. di dataset previsti dal paniere dinamico per il tipo di amministrazione	attualmente non pertinente	attualmente non pertinente	Non applicabile a Province per inesistenza dataset specifici nel paniere
3.6	Procedura di gestione presenze-assenze, ferie-permessi, missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (full digital)	NO	NO	L'indicatore assume valore SI solo quando almeno n. 3 procedure tra quelle elencate nella formula di calcolo sono <i>full digital</i> . Nel 2022 è stata gestita con modalità integralmente digitale solo la procedura di gestione presenze/assenze e l'autorizzazione delle ferie e di alcune tipologie di permessi.

#### Gestione della comunicazione e della trasparenza

Indic. N.	Formula di calcolo	Valore 2021	Valore 2022	Note
4.1	N. totale di accessi unici al portale istituzionale / 365	950,50	605	
4.2	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)	96,88%	100%	La griglia è stata definita per il 2021 con Delibera ANAC n. 294/2021 e per il 2022 con Delibera ANAC n. 201/2022. Il Nucleo di Valutazione della Provincia di Ravenna, effettuata la rilevazione, ha rilasciato l'attestazione riferita al 31/05/2021 in data 07/06/2021 e quella riferita al 31/05/2022 in data 11/06/2022

Con riferimento ai dati relativi al numero di dipendenti provinciali utilizzati nel calcolo dei rapporti in tabella, si precisa che non è stato necessario effettuare il conteggio dello stock (media tra dato a inizio e fine esercizio), in quanto nei due esercizi considerati il dato complessivo è rimasto pressoché invariato, con tendenziale compensazione tra i nuovi assunti ed i cessati.

## L'ATTIVAZIONE DI SERVIZI ON LINE, L'INTERAZIONE CON UTENTI E STAKEHOLDER E LA MISURAZIONE DEL LORO GRADO DI SODDISFAZIONE

Da dicembre 2021 è in linea il nuovo sito istituzionale dell'Ente, e nel corso del medesimo esercizio sono stati avviati alcuni servizi on line (Rilascio/Variazioni licenze per l'autotrasporto di cose in conto proprio, Accesso civico, generalizzato e documentale; Concessione patrocinio della Provincia; Iscrizione a concorsi banditi dalla Provincia), corrispondentemente a quanto programmato con Atto del Presidente n. 25 del 25/02/2021 "Approvazione del Piano di trasformazione digitale dei servizi della Provincia di Ravenna".

Inoltre nel 2022 è stato rinnovato il servizio on line, riservato ai Dirigenti delle scuole medie superiori, per inviare segnalazioni e richieste per la manutenzione ordinaria degli edifici gestiti dalla Provincia, è stata resa disponibile on line la procedura per la richiesta della concessione in uso temporaneo della Sala Nullo Baldini (sala attrezzata per l'organizzazione di eventi quali riunioni e conferenze) ed è stato sviluppato il servizio on line per la presentazione delle domande relative all'abilitazione alla professione di insegnante di scuola guida e per gli esami per il conseguimento dell'idoneità professionale di trasportatore su strada di merci conto terzi/viaggiatori.

Benché i numeri delle istanze per questi servizi siano necessariamente contenuti, proprio per le caratteristiche intrinseche degli stessi, dato che i servizi provinciali che prevedono una interlocuzione diretta con una specifica utenza sono prevalentemente rivolti ad utenti professionali o istituzionali, anche in questi casi si possono apprezzare benefici derivanti dalla digitalizzazione.

Peraltro, all'URP provinciale continua ad essere attribuito il ruolo di principale interfaccia nei confronti dei cittadini e pertanto nell'anno 2022 è stata definita la relativa carta dei servizi, disponibile on line all'indirizzo <https://www.provincia.ra.it/Amministrazione-Trasparente/Servizi-erogati/Carta-dei-servizi-e-standard-di-qualita/Carta-dei-servizi-dell-Ufficio-Relazioni-con-il-Pubblico>.

Tra le varie attività incluse nella suddetta carta dei servizi, l'Ufficio Relazioni con il Pubblico gestisce anche il sito istituzionale dell'Ente, pubblicando tempestivamente le informazioni riguardanti i settori/servizi dell'Ente, i servizi erogati e i documenti prodotti e raccogliendo le eventuali segnalazione degli utenti.

L'utente che accede al sito della Provincia di Ravenna per la fruizione di informazioni ha infatti la possibilità di esprimere il grado di soddisfazione ed un proprio giudizio in merito alla esperienza di navigazione avuta tramite la compilazione di un form on line "Valuta questo sito".

Nel compilare il form proposto nessun dato è obbligatorio; al fine dettagliare meglio le segnalazioni ricevute, in particolare per potere effettuare interventi migliorativi ove opportuno, sono poste all'utente le seguenti domande:

- Ritieni soddisfacente la tua visita al sito?
- Che tipo di problema hai riscontrato?
- Descrivi il problema
- Inserisci il link a una pagina in cui il problema si manifesta
- Informazioni sul contesto di utilizzo del sito (browser e il sistema operativo utilizzato)
- Inserisci il tuo indirizzo e-mail (utile per fornire un'eventuale risposta)

L'Ufficio Relazione con il Pubblico periodicamente legge le segnalazioni pervenute e, se l'utente ha lasciato un suo recapito, provvede a contattarlo direttamente per aggiornarlo in merito allo stato di evasione della sua segnalazione.

Le segnalazioni pervenute sono così trattate:

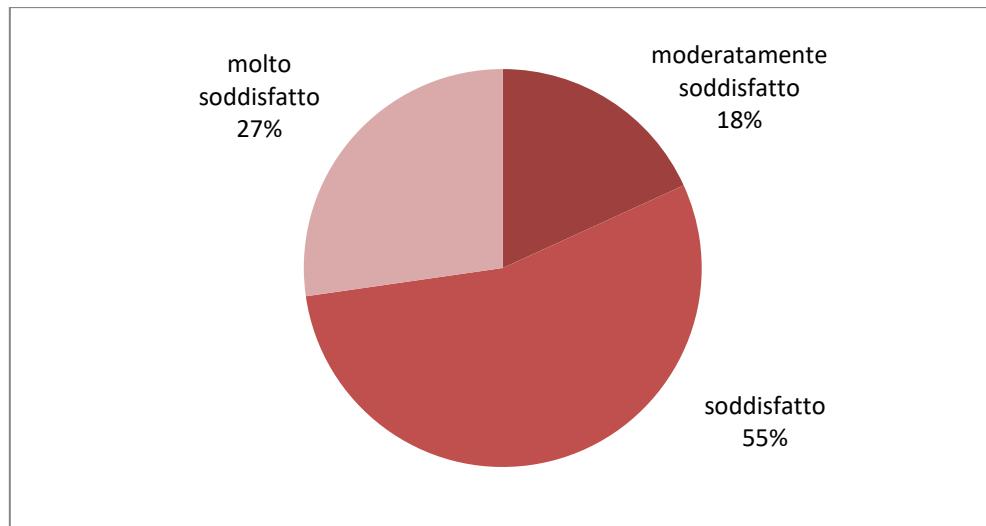
- se si tratta di una informazione di competenza della Provincia di Ravenna non adeguatamente aggiornata, si provvede tempestivamente all'aggiornamento della pagina;
- se l'informazione richiesta in pubblicazione non è presente sul sito perché non di competenza della Provincia di Ravenna, l'utente è contattato direttamente per spiegare le ragioni della mancata pubblicazione ma soprattutto per aiutarlo a ricercare l'informazione richiesta nei siti degli enti responsabili (ad esempio sul sito del comune di residenza).

Al fine di individuare eventuali suggerimenti migliorativi derivanti dall'opinione degli "utenti" (interni ed esterni all'Amministrazione), nell'anno 2022, nell'ambito di alcuni obiettivi annuali, sono state inoltre raccolte informazioni sulla loro percezione in merito alla qualità della prestazione erogata dagli uffici provinciali.

In specifico tali indagini hanno riguardato:

- obiettivo P202309 "Automatizzazione del processo di visualizzazione atti per gli amministratori – step 1": raccolta dell'opinione degli Amministratori provinciali (Consiglieri) sul nuovo servizio messo a loro disposizione per la visualizzazione, in fase istruttoria, dei documenti e delle proposte iscritte all'ordine del giorno mediante l'accesso remoto da PC, tablet o smartphone.

Alla domanda se l'utilizzo "on line" fosse complessivamente soddisfacente, le amministratrici e gli amministratori interpellati che hanno risposto al questionario si sono dichiarati:



- obiettivo P204612 "Sito Internet Provincia di Ravenna – Redazione diffusa – Aggiornamento e formazione": raccolta dell'opinione dei Dirigenti dell'Ente sulla effettività e qualità della semplificazione linguistica e comunicativa realizzata mediante l'aggiornamento dei contenuti del sito istituzionale.
- obiettivo 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": si è cominciato a raccogliere il parere degli operatori economici partecipanti alle gare sulla qualità di documenti di gara in termini di chiarezza ed esaurività, attività che continua anche nel corso dell'esercizio 2023, ottenendo un giudizio complessivamente favorevole, traducibile in una media di 9,375 punti su un massimo di 10.

Infine, con riferimento ad alcuni aspetti inerenti la **transizione digitale** si ritiene opportuno evidenziare che:

- già da diversi anni la Provincia di Ravenna rende disponibile connettività a banda larga per tutte le proprie sedi e per le scuole superiori del territorio;
- Gli atti amministrativi dell'ente sono integralmente prodotti in formato nativamente elettronico, con sottoscrizione mediante firma digitale, per tutti gli Organi della Provincia, oltre che per le determinazioni dirigenziali;
- Si è proceduto ad effettuare l'integrazione con le piattaforme abilitanti previste dal CAD e dal Piano Triennale per l'informatica della Pubblica Amministrazione, ed in particolare con PagoPA (attraverso Lepida – PayER);
- Nel mese di maggio 2022 è stata completata la migrazione del CED della Provincia di Ravenna (stabilita con Determinazione del Dirigente del Settore Risorse finanziarie, umane e reti e RTD della Provincia di Ravenna n. 255 del 28/02/2020) al Datacenter di Lepida S.c.p.A. e ciò ha comportato una contrazione di oltre 3/4 dei consumi elettrici necessari ad alimentare mensilmente le apparecchiature della sala CED della Provincia. Infatti l'energia elettrica consumata mediamente in un mese (stimata sulla base dei consumi registrati dal sistema di gestione degli UPS) è passata da quasi 9000 kWh / mese del 2020 a circa 2000 kWh / mese dell'inizio del 2023.

Relativamente al perseguitamento degli obiettivi di **accessibilità digitale**, l'Ente ha provveduto nel corso dell'esercizio 2022:

- Ad attivare un programma di formazione “learning by doing”, nell’ambito di un obiettivo annuale di miglioramento sul linguaggio da utilizzare nella redazione delle pagine Internet del sito, per i colleghi che hanno ruoli redazionali in relazione al sito istituzionale (sito adeguato a livello tecnologico a fine 2021 per garantirne, tra l’altro, l’accessibilità) o che popolano le informazioni relative alla Sezione Amministrazione trasparente, sollecitandoli alla pubblicazione di documenti accessibili e sensibilizzandoli in merito al miglioramento dei moduli e formulari pubblicati;
- In relazione all’analisi dell’usabilità e accessibilità si sono avviate verifiche “sul campo”, che proseguiranno anche nel corso dell’esercizio 2023, dell’effettiva accessibilità dei documenti prodotti e delle applicazioni in uso, anche in relazione all’utilizzo di strumentazioni assistive per i non vedenti.

## IL CONTESTO ESTERNO

## ***Il contesto territoriale e socio-economico provinciale 2022***

Il territorio della provincia di Ravenna si estende su un'area di 1.859,44 Kmq e la densità demografica è pari a 207,4 abitanti/kmq.; il territorio è suddiviso in 18 comuni (di cui 4 al di sotto dei 5.000 abitanti), per la maggior parte aderenti alle 2 Unioni di comuni presenti sul territorio.

La popolazione al 31/12/2022 è costituita da 385.661 abitanti. Quella legale al censimento 2021 era 385.631.

La speranza di vita alla nascita nel 2022 è stimata in 81,6 anni per gli uomini e in 85,2 anni per le donne, in leggera ripresa rispetto al 2021 e con valori superiori riportati a livello regionale e nazionale. La popolazione residente è mediamente invecchiata: la percentuale di popolazione con fascia 0-14 anni sta progressivamente calando (risulta 11,9% nel 2022, era 12,6% nel 2018), mentre è in crescita la fascia dei 65 anni e più (da 25,5% del 2018 a 25,9% del 2022). Il tasso di crescita totale è pari a +0,1, frutto di un saldo migratorio totale per mille abitanti pari a 7,5 ed un tasso d'incremento naturale ogni 1.000 abitanti pari a -7,4.

Alcuni dati di interesse in relazione alle funzioni attualmente presidiate dalla Provincia sono riportati nella tabella seguente:

<b>Territorio</b>				
Estensione territoriale				kmq. 1859,44
Comuni della Provincia				n. 18
Unioni di Comuni				n. 2
Densità popolazione				abitanti/kmq. 207,4
				km strade statali 146,22
Strade				km strade provinciali 800,8
				km autostrade 46,04
Plessi scolastici di competenza provinciale (scuole secondarie di II° grado comprese succursali) - sedi e succursali				n. 33
Presidi pubblici socio-assistenziali				n. 100
Biblioteche				n. 105
Musei				n. 63
Strutture di spettacolo (Arene e Teatri)				n. 33
<b>Popolazione</b>				
Popolazione <b>legale</b> al censimento 2021 (1):				n. 385.631
Popolazione residente alla fine del penultimo anno precedente (art. 156 D. Lgs 267/2000):				
(anno 2021) (2):				n. 385.631
di cui				n. 188.427
				n. 197.204
maschi:				
femmine:				
Popolazione scolastica iscritta alle scuole superiori di competenza provinciale				
anno scolastico 2020-2021				n. 16.303
Distretto scolastico di Ravenna				n. 7.793
Distretto scolastico di Lugo				n. 3.108
<u>Distretto scolastico di Faenza</u>				n. 5.402
Livello di istruzione della popolazione residente (2):				
Laureati e Dottorati di Ricerca %		n.	53.932	pari a 15%
Diplomati		n.	137.533	pari a 38,2%
Con licenza di scuola media inferiore		n.	100.535	pari a 27,9%
Con licenza elementare		n.	52.317	pari a 14,5%
Nessun titolo di studio		n.	15.888	pari a 4,4 %

(1) Fonte: Istat - Censimento generale della popolazione e delle abitazioni – Anno 2021

(2) Fonte: Istat - Censimento permanente della popolazione residente – popolazione residente 9 anni e più

In merito ad istruzione e formazione, dai dati del Censimento della Popolazione emerge come il livello di istruzione si stia alzando nel corso del tempo: coloro che sono "forniti di un titolo di studio" passano dal 62% della popolazione del Censimento del 1971, al 95,6% del 2021. Si registra il calo di coloro che sono forniti del solo titolo di studio di primo livello (scuola elementare) e degli analfabeti. Cresce il numero di laureati che passa da 3.286 (pari all'1,5%), a 53.932 (15%).

Nell'anno scolastico 2022/2023 (ultimo dato disponibile) risultano iscritti 44.102 alunni, di cui 15.556 nella scuola primaria (pari al 35,3%), 12.243 nella scuola secondaria di primo grado (pari al 27,7%) e 16.303 nella scuola secondaria di secondo grado (pari al 37,0%).

Nel complesso la popolazione scolastica risulta in calo rispetto all'anno precedente.

I numeri che descrivono l'andamento dell'economia della provincia di Ravenna nel 2022 sono positivi, ma con un deciso rallentamento nella seconda parte dell'anno (in particolare nel terzo trimestre) a cui hanno contribuito le criticità dovute al conflitto, al caro-bollette, all'impennata dell'inflazione e all'adozione di politiche monetarie restrittive a livello mondiale per cercare di frenarla. L'inflazione media del 2022, a Ravenna è arrivata al +9%, dal +1,9% del 2021

Secondo i nuovi dati Istat sulle Forze-Lavoro, nella media del 2022, dal lato dell'offerta, rispetto all'anno precedente, in provincia di Ravenna si assiste ad un aumento del numero di occupati (+0,4%), a cui si associa una riduzione del numero dei disoccupati (-13,2%) e quello degli inattivi 16-64 anni (-0,5%).

Il tasso di occupazione (20-64 anni) passa da 73,9% a 75,5% evidenziando un aumento di 1,6 punti percentuali. Il tasso di occupazione femminile sale a 68% (era 67,3%) e quello maschile a 82,9% (era 81,5%). Risulta ancora in aumento il gap di genere tra i due tassi.

L'andamento dell'occupazione è differenziato nei principali settori di attività, nei confronti dell'anno precedente: crescono gli occupati dell'edilizia (+23,1%), sulla scia del buon andamento del settore sostenuto dai vari bonus governativi; quelli degli altri servizi (+2,8%) ed un po' nell'industria (+0,5%), diminuiscono invece nell'agricoltura (-6,6%) e nel commercio (-12,4%).

Per la disoccupazione, si rileva una diminuzione delle persone in cerca di lavoro, rispetto al 2021 secondo le stime Istat (-1.448 unità complessive; -13,2%). Il dettaglio ci fa scoprire che tale risultato deriva dall'andamento di entrambe le componenti di genere: le disoccupate calano di 517 unità (-7,7%) e per i maschi disoccupati c'è una maggior flessione, pari a -970 unità (-21,3%) e quindi c'è una superiore contrazione della disoccupazione maschile. Il tasso di disoccupazione complessivo 15-74 anni scende e si porta al 5,4% ed era 6,2% quello del 2021. Per la provincia di Ravenna, in discesa il tasso di disoccupazione maschile che risulta pari a 3,6% (era 4,6% l'anno precedente); anche quello femminile cala, arrivando a 7,6%, quando era a quota 8,2% nel 2021. Rispetto al 2019, aumentano i disoccupati e conseguentemente, anche i tassi di disoccupazione sono in crescita.

Per quanto riguarda la stima complessiva degli inattivi, nel 2022 in provincia di Ravenna è lievemente in calo (-306 unità e -0,5%) rispetto al 2021: per gli uomini si rileva un incremento, +328 in valore assoluto e +1,4% la velocità di crescita, mentre per la componente femminile si registra una flessione di -634 unità (-1,7%). Il tasso complessivo di inattività (15-64 anni) scende, ma di poco, a 25,8% ed era 25,9% nel 2021. Dopo il consistente aumento registrato nel 2020, nel 2022 il numero complessivo di inattivi tra 15-64 anni continua a diminuire e sono le donne che producono questo effetto (in calo la differenza di genere tra i due tassi che passa da 12,5 a 11,9). Se il confronto viene fatto rispetto al 2019, gli inattivi calano, ma solo grazie alla componente maschile, perché quella delle donne invece aumenta.

## I vincoli di finanza pubblica

La legge di bilancio 2019, (legge n. 145/2018), ha apportato sul tema dei vincoli di finanza pubblica (ex patto di stabilità poi pareggio di bilancio) sostanziali novità, assimilando tale concetto a quello degli equilibri e saldi già previsti dal d.lgs. 118/2011 in materia di armonizzazione dei sistemi contabili.

Attualmente sono pertanto stabiliti i seguenti obblighi in materia di vincoli di finanza pubblica:

- a) conseguimento degli equilibri di cui al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 (saldo tra il complesso delle entrate e il complesso delle spese, ivi inclusi avanzi di amministrazione, debito e Fondo pluriennale vincolato, anche derivante da debito, a livello di singolo ente territoriale;
- b) conseguimento degli equilibri di cui all'articolo 9 della legge n. 243/2012 (vecchio saldo tra il complesso delle entrate e delle spese finali) a livello di comparto.

In riferimento al vincolo di cui al punto a), si rammenta che ai sensi dell'articolo 1, commi 820 e seguenti, della citata legge n. 145 del 2018 gli enti si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo. L'informazione è desunta, in ciascun anno, dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto della gestione secondo lo schema dell'allegato 10 al decreto legislativo n. 118 del 2011.

Per quanto riguarda la Provincia di Ravenna, tutti i saldi di cui ai punti W1, W2 e W3 di cui al relativo prospetto allegato al rendiconto 2022 approvato con Delibera di Consiglio Provinciale n. 17 del 28/04/2023, cui si rinvia, risultano conseguiti.

Per quanto attiene il vincolo di cui al punto b), si specifica che lo stesso è connesso alla capacità di indebitamento degli enti territoriali a livello di comparto regionale. La verifica del rispetto ex post, a livello regionale e nazionale, degli equilibri di cui all'articolo 9 della legge n. 243 del 2012, è effettuata dalla Ragioneria Generale dello Stato sulla base dei dati relativi ai rendiconti trasmessi alla BDAP.

In caso di mancato rispetto dei richiamati equilibri, che devono essere conseguiti dall'intero comparto regionale e nazionale per la legittima contrazione del debito, le disposizioni vigenti prevedono l'immediata adozione di adeguate misure di rientro, ai fini del rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

Restano comunque ferme, per ciascun ente, le disposizioni specifiche che pongono limiti qualitativi o quantitativi all'accensione di mutui o al ricorso ad altre forme di indebitamento, nonché l'obbligo del rispetto degli equilibri di cui ai decreti legislativi n. 118 del 2011 e n. 267 del 2000.

Per un approfondimento sul tema dei vincoli di finanza pubblica si rinvia all'apposita sezione contenuta nella relazione illustrativa sulla gestione che costituisce allegato al Rendiconto dell'esercizio 2022 approvato con delibera C.P. n. 17/2023.

## IL CONTESTO INTERNO

### Le risorse umane al 31/12/2022

Personale a tempo **indeterminato** - Distribuzione per categorie secondo il sistema di classificazione introdotto con il CCNL Comparto Regioni ed Autonomie Locali 31/3/1999, incluso il personale in aspettativa non retribuita (n. 3 unità di cat. D e n. 1 unità di categoria B):

<b>Categoria</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>	<b>Variazione % da anno precedente</b>
B	33	11	44	-12,00%
C	22	29	51	+ 6,25%
D	32	47	79	+ 3,94%
Dirigenti *	-	1	1	0,00%
<b>Totale</b>	<b>86</b>	<b>88</b>	<b>175</b>	<b>0,00%</b>

\* a questo dirigente sono state attribuite le funzioni inerenti il Settore Programmazione economico finanziaria, risorse umane, reti e sistemi informativi

Personale a tempo **determinato** - Distribuzione per categorie secondo il sistema di classificazione introdotto con il CCNL Comparto Regioni ed Autonomie Locali 31/3/1999:

<b>Categoria</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
B	-	-	0
C	-	-	0
D	1	-	1
Dirigenti **	1	-	1
<b>Totale</b>	<b>2</b>	-	<b>2</b>

\*\* a questo dirigente sono state attribuite le funzioni inerenti il Settore Viabilità e, *ad interim*, il Settore Edilizia scolastica e patrimonio.

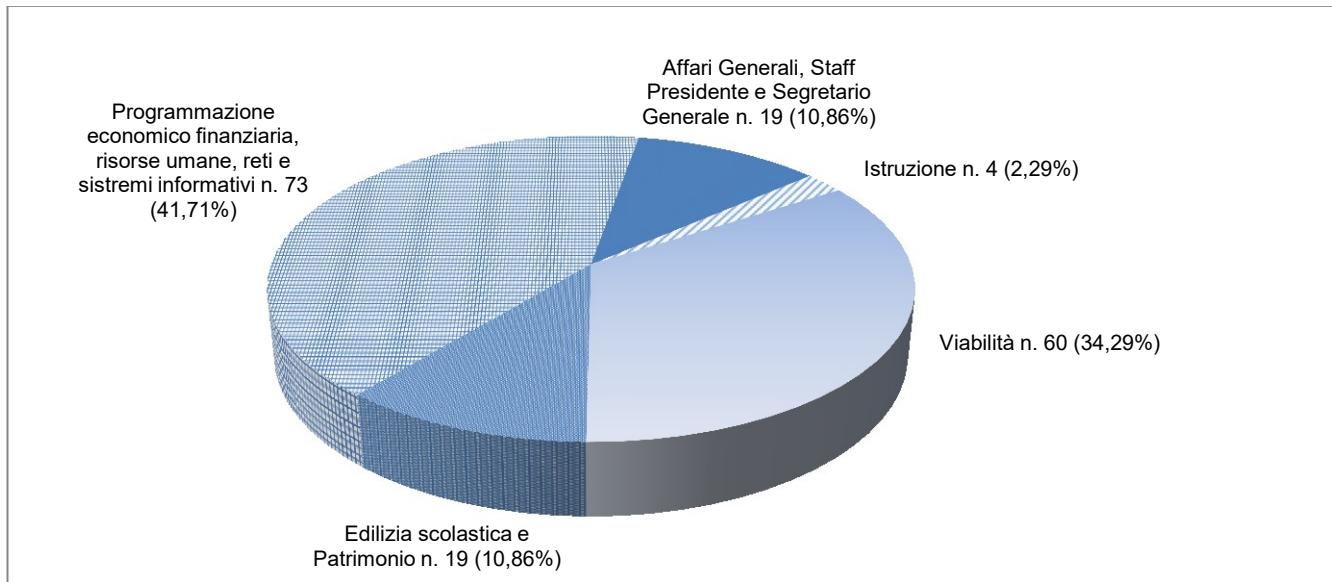
In aggiunta al personale sopra indicato, il Segretario Generale presta servizio per la Provincia di Ravenna al 30% del suo orario di lavoro, con attribuzione anche delle funzioni di dirigente del Settore Affari Generali. *Dall'anno 2022 l'ente capofila in relazione alla convenzione di Segreteria tra la Provincia di Ravenna ed il Comune di Ravenna è la Provincia stessa.*

Inoltre, con riferimento al Settore Istruzione, i compiti dirigenziali sono stati attribuiti ad un Dirigente in comando dal Comune di Ravenna per il 15% del proprio orario di lavoro (Provvedimento del Presidente della Provincia n. 28 del 30/12/2021).

## Distribuzione del personale per Settore

### Unità di personale in servizio al 31/12/2022 e ripartizione percentuale del totale

include dipendenti a tempo indeterminato e determinato, dirigenti anche acquisiti mediante comando o convenzione e personale in avvalimento della Regione Emilia Romagna



Fonte: elaborazione dati tratti dall'applicativo per la gestione del personale in uso presso l'Amministrazione

La ripartizione per categoria, genere e classe di età del personale *provinciale* (a tempo indeterminato e determinato) in servizio effettivo al 31/12/2022 è la seguente:

CAT.	N.	UOMINI	DONNE	FINO 30 ANNI	31-35 ANNI	36-45 ANNI	46-55 ANNI	OLTRE 55 ANNI
B1	25	20	5			4	12	9
B3	18	12	6		1	2	8	7
C	51	22	28	5	4	7	24	10
D1	61	26	34	6	8	4	31	11
D3	16	5	11				2	14
DIRIGENTI	2	1	1					2
<b>TOTALE</b>	<b>173</b>	<b>86</b>	<b>85</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>77</b>	<b>53</b>

Il riparto al 31/12/2022 dei ruoli apicali per genere, comprendendo le assegnazioni a tempo determinato o mediante comandi, distacchi e convenzioni, è il seguente:

Ruoli apicali	M	F	tot.	% M	% F
(inclusi dirigenti)	7	11	18	38,89%	61,11%
di cui					
Dirigenti	3	1	4	75,00%	25,00%
Posizioni Organizzative	4	10	14	28,57%	71,43%

Nonostante il personale dell'Ente in servizio effettivo al 31/12/2022 veda tuttora una lievissima prevalenza del genere maschile, gli **strumenti di conciliazione vita familiare/personale – lavoro** sembrano essere richiesti ed utilizzati maggiormente dalle donne:

	congedi parentali		permessi art. 32 CCNL (motivi personali e familiari)		permessi assistenza disabili L. 104/1992 e congedi L. 53/2000	
	n. fruitori/trici	%	n. fruitori/trici	%	n. fruitori/trici	%
Uomini	2	20%	55	44%	3	25%
Donne	8	80%	69	56%	9	75%
Totali	10		124		12	

Una parziale eccezione è rappresentata dall'istituto del part time che nel 2022 è stato utilizzato dai dipendenti provinciali come riportato nella seguente tabella (**Personale in partime al 31/12/2022**):

CAT.	N. tot.	partime con orario di lavoro = 50% Uomini	partime con orario di lavoro = 50% Donne	partime con orario di lavoro > 50% Uomini	partime con orario di lavoro > 50% Donne
B	2			2	
C	3				3
D	3	2			1
<b>TOTALE</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

Occorre evidenziare peraltro che ai sensi della L. 165/2001 e s.m.i., art. 53 comma 6 un part time almeno pari al 50% (quindi con un orario di lavoro pari o inferiore al 50%) consente ai dipendenti pubblici di effettuare altre attività professionali nel proprio tempo libero senza necessità di chiedere di volta in volta preventiva autorizzazione all'Ente di appartenenza, salvo l'impegno ad evitare cause di incompatibilità o conflitto di interessi con l'attività svolta a favore dell'Amministrazione. Pertanto tale istituto non si configura esclusivamente come uno strumento legato ad esigenze personali/familiari, bensì talvolta anche come un sistema per ottenere maggiore flessibilità in ambito lavorativo.

Relativamente all'utilizzo dello smart working durante l'esercizio 2022, dal 1 gennaio 2022 la Provincia di Ravenna ha introdotto tra le possibili modalità di erogazione della prestazione lavorativa lo smart working cosiddetto ordinario, come disciplinato con il "Regolamento per l'attivazione del lavoro agile", approvato con Atto del Presidente n. 50 del 27/04/2021, che prevede la sottoscrizione di accordi individuali con i dipendenti ammessi a tale istituto a seguito di avvisi interni per la raccolta della candidature e la conseguente redazione di una graduatoria, avente validità semestrale, sulla base di criteri predefiniti.

In seguito, con Atto del Presidente n. 148 del 29/11/2021, modificato con Atto del Presidente n. 152 del 02/12/2021, si è provveduto alla determinazione del contingente massimo di personale da ammettere al lavoro agile/da remoto per l'anno 2022, pari al 15% dei lavoratori appartenenti a ciascun Settore, che svolgono mansioni esperibili in modalità agile, con arrotondamento all'unità superiore, qualora il quoziente ottenuto presenti numeri decimali. I dati riscontrati a consuntivo in relazione ai dipendenti provinciali a tempo indeterminato che ne hanno usufruito sono rappresentati nella tabella che segue:

CAT	UOMINI	DONNE	% UOMINI	% DONNE
B	0	2	0%	100%
C	0	8	0%	100%
D	5	11	31,25%	68,75%
<b>TOTALE</b>	<b>5</b>	<b>21</b>	<b>19,23%</b>	<b>80,77%</b>

Si precisa che all'interno della tabella sono state conteggiate anche 2 dipendenti di sesso femminile, entrambe appartenenti alla categoria D, che sono state ammesse allo smart working per un periodo di tempo limitato ed in relazione a particolari esigenze sopravvenute a seguito della chiusura del secondo bando semestrale (necessità di ricoprire il ruolo di caregiver in un caso ed indicazione del medico competente in gravidanza nel secondo caso).

Per una corretta lettura dei dati è doveroso altresì precisare che le attività in cui è prevalente la presenza maschile (personale operaio Settore Lavori Pubblici, corpo di Polizia provinciale) erano preventivamente escluse, secondo le regole definite dalla Provincia in ragione del contenuto della prestazione lavorativa, dall'ammissibilità dell'erogazione della prestazione stessa in modalità remota o agile.

### **Indicatori per la misurazione della “salute organizzativa” in relazione alla formazione dei dipendenti e smart working.**

Come precedentemente indicato, si ritiene che i risultati di performance raggiunta in un anno possano “indirizzare” la programmazione per le annualità successive.

Vista la direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione del marzo 2023 ad oggetto “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza” può essere opportuno misurare, già con riferimento al 2022, il valore di alcuni degli indicatori in essa proposti, per definire la baseline di partenza per la successiva programmazione da riferirsi al triennio 2023 – 2025.

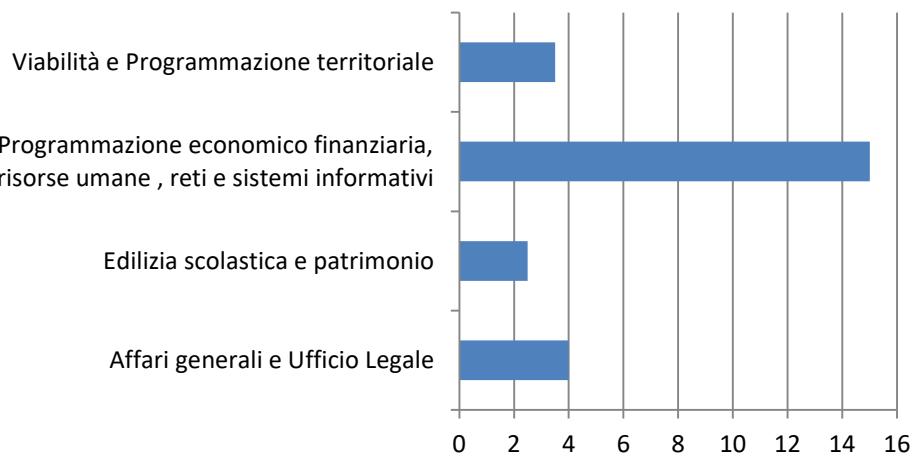
I valori registrati per il 2022 sono i seguenti:

- n. dipendenti iscritti a corsi di formazione, inclusa la formazione obbligatoria: 71
- percentuale di dipendenti che hanno partecipato a iniziative di formazione (inclusa la formazione obbligatoria): 40,57%
- Ore di formazione fruite in totale nell'anno da dipendenti dell'Ente: 1.019
- Ore *pro capite* di formazione annua (calcolate sul totale dei dipendenti): circa 6 ore<sup>1</sup>

Di seguito si rappresenta il numero di ore di formazione fruite per unità di personale per ciascun Settore:

<sup>1</sup> Il dato preciso è pari a 5,8 ore dato dal numero totale di ore di formazione per tutti i Settori dell'Ente, pari a 1019 e il numero totale di dipendenti, pari a 175

## ore pro capite di formazione annua



*Nota: La partecipazione a diversi corsi VALORE PA offerti dall'INPS in collaborazione con l'Università di Bologna, della durata di 40 e 50 ore, da parte dei dipendenti del Settore Programmazione Economico finanziaria, risorse umane, reti e sistemi informativi ha inciso sul numero di ore di formazione pro-capite registrato dal suddetto Settore, maggiore rispetto a quello rilevato per gli altri Settori dell'Ente, ed, inoltre, è determinante il fatto che tale Settore è costituito prevalentemente da personale amministrativo altamente specializzato e che non vi sia al suo interno personale addetto a mansioni strettamente operative.*

Si tenga conto che i dati sopra riportati considerano le sole iniziative formative **avviate nel 2022** che prevedevano, al termine, il rilascio di una **attestazione** registrate dal Servizio Personale nei fascicoli dei dipendenti. Molte occasioni di aggiornamento ed approfondimento professionale, spesso portate a conoscenza dei propri dipendenti dalla stessa Provincia, soprattutto negli ultimi anni, sono però proposte in modalità webinar senza rilascio di una attestazione finale. Pertanto l'ammontare di ore di formazione complessiva frutta dal personale provinciale è, con grande probabilità, superiore al dato di cui sopra.

Con riferimento al lavoro agile, come anticipato nel precedente paragrafo, dal 1 gennaio 2022 la Provincia di Ravenna ha introdotto tra le possibili modalità di erogazione della prestazione lavorativa lo smart working cosiddetto ordinario, al quale è possibile essere ammessi partecipando al bando interno con validità semestrale.

I dati relativi all'esito dei 2 avvisi emanati nel 2022 sono i seguenti:

**I semestre (periodo gennaio – giugno 2022)**

	Settore Affari generali		Settore Lavori Pubblici		Settore Risorse Finanziarie, Umane e Reti		Settore Istruzione *	
	Candidati	Ammessi	Candidati	Ammessi	Candidati	Ammessi	Candidati	Ammessi
donne	1	1	9	4	13	7	--	2
uomini	0	0	4	3	4	1	--	--
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	--	<b>2</b>

**II semestre (periodo luglio – dicembre 2022)**

	Settore Affari generali		Settore Edilizia Scolastica e Patrimonio e Settore Viabilità		Settore Programmazione economico finanziaria, risorse umane, reti e sistemi informativi		Settore Istruzione *	
	Candidati	Ammessi	Candidati	Ammessi	Candidati	Ammessi	Candidati	Ammessi
donne	1	1	8	6	10	7	--	2
uomini	0	0	4	1	2	1	--	--
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	--	<b>2</b>

\* Con riferimento al Settore Istruzione, si segnala che due lavoratrici che se ne occupano seguono le regole di accesso al lavoro agile dettate dalla Regione Emilia-Romagna, essendo in avvalimento organizzativo fino al 31/12/2022 (e quindi per lo smart working dipendono dalla Regione).

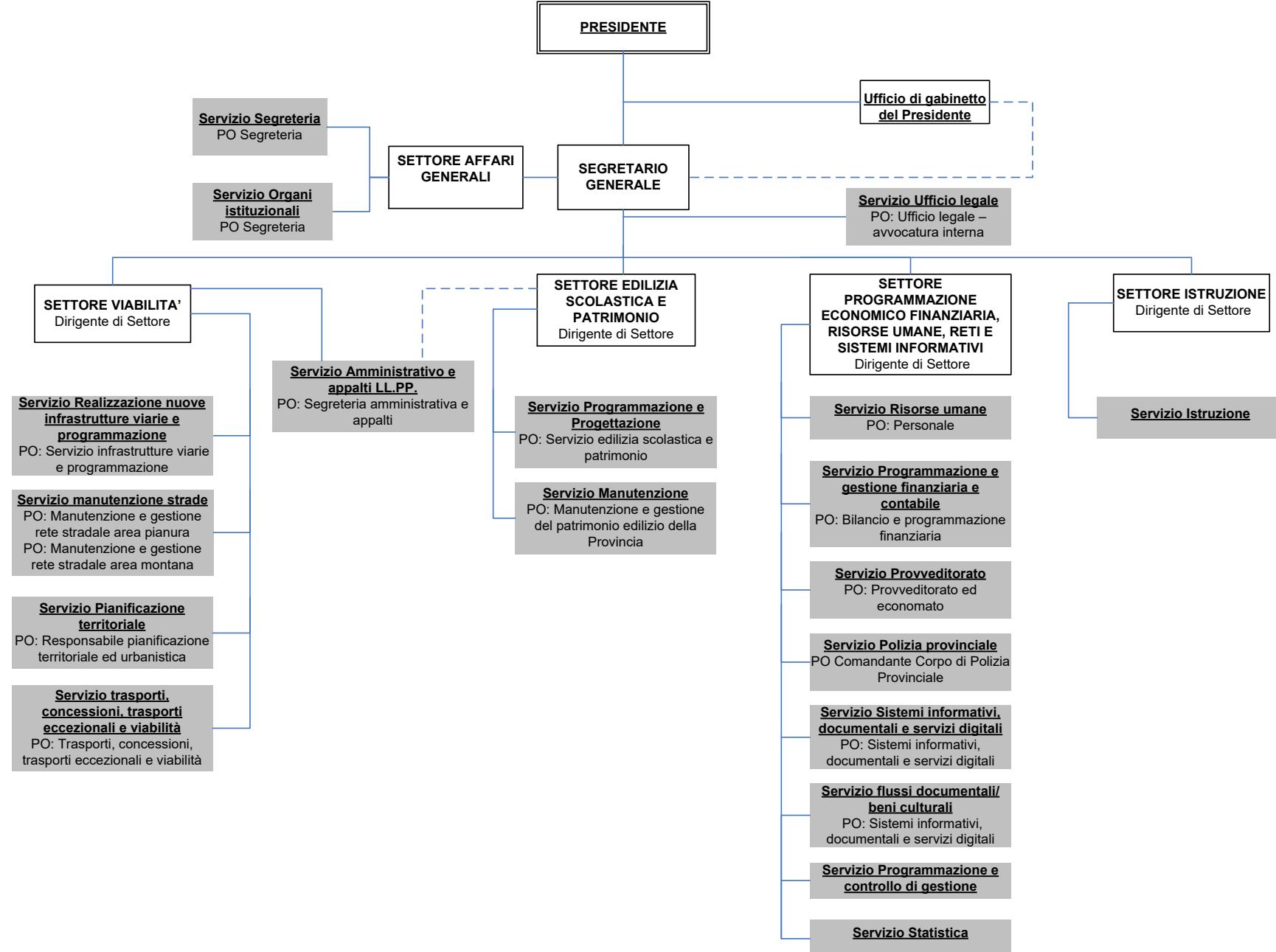
Si precisa che all'interno della tabella relativa al secondo semestre non sono state conteggiate le 2 dipendenti che sono state ammesse allo smart working per un periodo di tempo limitato ed in relazione a particolari esigenze sopravvenute a seguito della chiusura del bando semestrale (necessità di ricoprire il ruolo di caregiver in un caso ed indicazione del medico competente in gravidanza nel secondo caso).

**Struttura organizzativa e organigramma**

L'organigramma di seguito riportato è quello in vigore al 31/12/2022, basato sulla struttura organizzativa approvata con Atto del Presidente n. 26 del 10/03/2022.

*L'organigramma aggiornato a seguito di eventuali atti di organizzazione che modifichino nel corso dell'anno la struttura dell'Ente è reso reperibile sul sito istituzionale della Provincia di Ravenna ([www.provincia.ra.it](http://www.provincia.ra.it)) nella sezione Amministrazione Trasparente - Organizzazione - Articolazione degli uffici.*

## Organigramma al 31/12/2022



## Le risorse finanziarie

Ai sensi dell'art. 186 del TUEL, il risultato contabile di amministrazione è accertato con l'approvazione del rendiconto dell'ultimo esercizio chiuso ed è pari al fondo di cassa aumentato dei residui attivi e diminuito dei residui passivi.

Il risultato di amministrazione finale dell'esercizio segna nel 2022 un avanzo complessivo di € 31.223.340,80.

Risultati della gestione: fondo di cassa e risultato di amministrazione							
Descrizione	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Fondo cassa al 31 dicembre	32.830.380,13	31.460.895,19	27.097.527,18	25.442.616,86	40.918.057,39	56.420.693,41	67.629.790,16
Totale residui attivi finali	37.006.271,59	46.154.486,31	37.417.332,40	34.933.251,42	30.895.486,53	25.645.994,76	22.455.624,72
Totale residui passivi finali	42.102.003,70	48.608.886,44	45.227.951,22	46.022.721,14	47.192.042,95	43.558.643,78	41.090.606,69
<b>FPV</b>	-10.094.050,20	-12.292.401,59	-2.299.735,74	-839.845,24	-4.054.497,65	-9.740.998,14	-17.771.467,39
<b>Risultato di amministrazione</b>	<b>17.640.597,82</b>	<b>16.714.093,47</b>	<b>16.987.172,62</b>	<b>13.513.301,90</b>	<b>20.567.003,32</b>	<b>28.767.046,25</b>	<b>31.223.340,80</b>
Utilizzo anticipazione di cassa	NO						

Nella tabella sottostante vengono mostrati l'andamento e la scomposizione in quote del risultato di amministrazione dal 2016 al 2022.

Risultato di amministrazione di cui:	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Vincolato	9.605.452,89	9.039.841,20	10.679.141,96	4.810.107,68	10.897.083,64	18.762.727,32	22.302.814,38
Parte accantonata	1.661.125,00	2.508.068,23	1.763.532,98	4.087.732,44	3.130.121,34	2.449.788,12	1.759.869,08
Per spese in conto capitale	1.933.278,27	2.131.599,77	2.730.947,83	3.002.657,83	2.740.424,72	3.513.869,29	1.889.811,83
Non vincolato	4.440.741,66	3.034.584,27	1.813.549,85	1.612.803,95	3.799.373,62	4.040.661,52	5.270.845,51
<b>Totale</b>	<b>17.640.597,82</b>	<b>16.714.093,47</b>	<b>16.987.172,62</b>	<b>13.513.301,90</b>	<b>20.567.003,32</b>	<b>28.767.046,25</b>	<b>31.223.340,80</b>

Nelle tabelle successive si evidenzia per il periodo 2019-2022 l'evoluzione delle risorse finanziarie raccolte (entrate e trasferimenti) e di quelle utilizzate (spese) per il perseguimento delle finalità dell'Ente.

<b>Evoluzione entrate 2019-2022 (accertamenti)</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>% incremento/decremento 2019-2022</b>
<i>Entrate tributarie (tit 1)</i>	31.895.717,76	27.872.897,06	29.737.112,46	28.542.920,92	-10,51%
<i>Trasferimenti da Stato, Regione e altri enti (tit 2)</i>	7.001.502,60	14.885.915,65	9.915.608,97	22.412.771,20	220,11%*
<i>Entrate extratributarie (tit 3)</i>	6.498.449,63	4.676.622,45	5.735.200,77	7.647.955,34	17,69%
<b>Totale entrate correnti</b>	<b>45.395.669,99</b>	<b>47.435.435,16</b>	<b>45.387.922,20</b>	<b>58.603.647,46</b>	<b>29,10%</b>
<i>Entrate per alienazioni, trasferim. di capitale, riduzione di attività finanziarie (tit 4 - 5)</i>	14.892.399,08	7.110.994,73	16.223.655,21	15.478.714,80	3,94%
<i>Accensione di prestiti (tit 6)</i>	0,00	0,00	0,00	0,00	
<b>Totale entrate c/capitale</b>	<b>14.892.399,08</b>	<b>7.110.994,73</b>	<b>16.223.655,21</b>	<b>15.478.714,80</b>	<b>3,94%</b>
<b>TOTALE ENTRATE</b>	<b>60.288.069,07</b>	<b>54.546.429,89</b>	<b>61.611.577,41</b>	<b>74.082.362,26</b>	<b>22,88%</b>
<i>Utilizzo avanzo di amministrazione</i>	12.120.687,84	1.918.351,74	11.053.286,56	23.819.332,76	
<i>Fondo pluriennale vincolato</i>	2.299.735,74	839.845,24	4.054.497,65	9.740.998,14	
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>74.708.492,65</b>	<b>57.304.626,87</b>	<b>76.719.361,62</b>	<b>107.642.693,16</b>	<b>44,08%</b>

\*L'incremento dei trasferimenti nel 2022 rispetto al 2019 è dovuto alla contabilizzazione integrale delle assegnazioni statali che fino al 2021 venivano portate direttamente in detrazione dal debito verso lo stato a titolo di contributo per la finanza pubblica

<b>Evoluzione spese 2019-2022 (impegni)</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>% incremento/decremento 2019-2022</b>
<b>TITOLO 1</b> <b>SPESE CORRENTI*</b>	<b>37.239.630,67</b>	<b>36.625.353,42</b>	<b>37.713.593,41</b>	<b>52.574.329,67</b>	41,18%
fondo pluriennale vincolato di spesa	229.845,24	378.604,84	485.037,61	972.112,31	
<b>TITOLO 2</b> <b>SPESE IN CONTO CAPITALE</b>	<b>15.995.621,32</b>	<b>5.169.148,68</b>	<b>8.124.912,67</b>	<b>6.918.585,00</b>	-56,75%
fondo pluriennale vincolato di spesa	610.000,00	3.675.892,81	9.255.960,53	16.799.355,08	
<b>TITOLO 3</b> <b>SPESE PER INCREMENTO DI ATTIVITA' FINANZIARIE</b>	<b>6.572.405,61</b>	-	<b>56.428,06</b>	-	-100,00%
<b>TITOLO 4</b> <b>RIMBORSO DI PRESTITI</b>	<b>5.973.696,94</b>	<b>3.743.931,72</b>	<b>5.943.807,85</b>	<b>5.879.833,25</b>	-1,57%
<b>TOTALE TITOLI</b>	<b>65.781.354,54</b>	<b>45.538.433,82</b>	<b>51.838.741,99</b>	<b>65.372.747,92</b>	-0,62%
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO DI SPESA	839.845,24	4.054.497,65	9.740.998,14	17.771.467,39	

\*Si registra nel 2022, rispetto al 2021, un aumento complessivo della spesa corrente del titolo I per un importo di 14.858.715,26 euro, pari al 39,40% in più, per la maggior parte dovuto alla contabilizzazione del debito verso lo stato a titolo di contributo per la finanza pubblica per l'intero importo e non più al netto delle assegnazioni, nonché all'incremento del costo delle utenze.

La gestione dell'esercizio 2022 pur chiudendo con un risultato positivo, è stata caratterizzata da alcuni fattori di criticità in quanto oltre a non avere recuperato l'andamento del gettito delle entrate tributarie sui livelli del periodo pre-covid, si è assistito ad un esponenziale incremento dei costi rispetto al 2021 per le utenze soprattutto per quanto riguarda il gas.

Nelle tabelle sottostanti si espone l'andamento 2022 delle due principali entrate tributarie rispetto agli esercizi precedenti, IPT (Imposta provinciale di trascrizione) ed imposta RC auto rispetto al triennio precedente e l'incremento spesa 2022 rispetto al 2021 a causa dei rincari delle quotazioni del gas e dell'energia elettrica:

	2022	2021	2020	2019
RC-AUTO	14.676.883,34	14.981.961,19	14.928.719,08	16.415.470,26
	Scostamento %	-2,08%	-1,69%	-10,51%
IPT	10.731.791,17	11.913.151,27	10.924.283,67	13.400.468,69
	Scostamento %	-9,9%	-1,7%	-19,9%

Conto finanziario	Descrizione	2021	2022	Maggiore spesa	% incremento
<b>U.1.03.02.05.004</b>	energia elettrica	892.572,73	1.132.593,99	94.537,78	67,48%
<b>U.1.03.02.05.006</b>	gas	1.759.788,18	3.210.379,66	1.516.241,96	
<b>U.1.03.02.05.999</b>	utenze e canoni altri servizi	11.975,89	119.209,77	112.624,39	
Totale		<b>2.664.336,80</b>	<b>4.462.183,42</b>	<b>1.797.846,62</b>	

## **Indicatori di bilancio**

Si evidenzia la buona performance di alcuni degli indicatori desunti dal Piano degli indicatori sintetici ed analitici allegati al rendiconto che vengono misurati al fine di testare lo stato di salute finanziaria degli enti e che costituiscono anche i Parametri di deficitarietà strutturale individuati con D.M. 28/12/2018.

Gli enti che non rispettano le soglie previste dal decreto per almeno la metà dei parametri sono considerati strutturalmente deficitari. Nella tabella che segue sono riportati i parametri della Provincia di Ravenna che per il 2022 risultano interamente rispettati, attestando che l'ente non si trova in condizione di deficitarietà strutturale.

**Parametri di deficitarietà**

<b>Tipologia indicatore</b>	<b>Situazione di deficitarietà</b>	<b>Valore in % anno 2022 Provincia di Ravenna</b>
1.1 Incidenza spese rigide - ripiano disavanzo, personale e debito - su entrate correnti	Maggiore del 41%	28,558
2.8 Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	Minore del 21%	74,127
3.2 Anticipazioni chiuse solo contabilmente	Maggiore di 0	0
10.3 Sostenibilità debiti finanziari	Maggiore del 15%	14,569
12.4 Sostenibilità disavanzo effettivamente a carico dell'esercizio	Maggiore dell'1,20%	0
13.1 Debiti riconosciuti e finanziati	Maggiore dell'1%	0,158
13.2 Debiti in corso di riconoscimento + Indicatore 13.3 Debiti riconosciuti e in corso di finanziamento	Maggiore dello 0,60%	0
Indicatore concernente l'effettiva capacità di riscossione (riferito al totale delle entrate)	Minore del 45%	78,194

Nella tabella seguente si evidenzia l'andamento storico dei tagli e trasferimenti erariali:

<b>Tagli e Trasferimenti erariali periodo 2011-2022</b>			
<b>Anno</b>	<b>Somme assegnate</b>	<b>Contributo imposto per il risanamento della finanza pubblica</b>	<b>Saldo</b>
2011	947.612,41	42.203,00	905.409,41
2012	2.544.728,31	42.203,00	2.502.525,31
2013	425.373,18	1.203.597,00	- 778.223,82
2014	3.420.453,16	3.382.123,98	38.329,18
2015	499.778,09	15.263.158,40	- 14.763.380,31
2016	6.105.863,90	26.261.322,17	- 20.155.458,27
2017	7.112.246,32	25.772.275,09	- 18.660.028,77
2018	10.333.896,04	25.772.275,09	- 15.438.379,05
2019	5.915.018,85	21.847.496,41	- 15.932.477,56
2020	5.915.018,85	21.847.496,41	- 15.932.477,56
2021	5.967.725,26	21.857.891,26	- 15.890.166,00
2022	14.984.658,13	30.018.709,60	- 15.034.051,47
<b>Totale</b>	<b>49.187.714,37</b>	<b>163.292.041,81</b>	<b>- 129.138.378,91</b>

## MONITORAGGIO DEI RISULTATI RAGGIUNTI

Il Piano delle Performance è stato suddiviso nelle seguenti 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

Ad ogni Area Strategica vengono ricondotte le linee strategiche ed in ognuna di esse sono stati individuati degli obiettivi strategici.

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.

Gli obiettivi strategici pluriennali sono stati tradotti in obiettivi operativi annuali e inseriti nel Piano dettagliato degli obiettivi come:

- 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 *stakeholders*;
- Obiettivi di Miglioramento, volti al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'ente attraverso interventi finalizzati alla riorganizzazione e razionalizzazione di processi legati all'attività istituzionale dell'ente. Gli Obiettivi di miglioramento sono misurati attraverso indicatori di riduzione di costo, di riduzione dei tempi, di incremento di soddisfazione dell'utenza;
- Obiettivi di Mantenimento, atti a garantire elevati standard ed efficienza dei servizi resi nell'ambito delle funzioni istituzionali proprie dell'Ente.

Per ogni obiettivo annuale sono individuate le azioni e i tempi di realizzazione, le risorse finanziarie a disposizione (mediante l'assegnazione delle risorse economiche ai vari Dirigenti responsabili effettuata attraverso il Piano Esecutivo di Gestione), le risorse umane e gli indicatori di risultato.

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

Il monitoraggio degli obiettivi consiste nella verifica del rispetto dei tempi programmati definiti per le azioni collegate agli obiettivi e nella determinazione del grado di raggiungimento degli stessi, attraverso la misurazione dei risultati raggiunti rispetto agli indicatori assegnati a ciascuno obiettivo, espresso in percentuale.

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

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

Gli obiettivi annuali di sviluppo, miglioramento, e mantenimento, (come precisato sotto) assegnati costituiscono riferimento per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale.

I progetti riferibili all'art. 67 comma 3 lettera i) e comma 5 lettera b) del CCNL comparto Funzioni Locali stipulato il 21/05/2018 rientrano nella definizione degli obiettivi sopra indicati e concorrono alla determinazione del fondo per le risorse decentrate.

A questo scopo, conformemente al sistema di misurazione e valutazione delle performance in uso, dal 2019 nel Piano dettagliato degli obiettivi sono stati evidenziati – mediante la redazione ed inserimento di apposite schede in cui sono individuate le azioni e i tempi di realizzazione, i vantaggi attesi, le risorse umane coinvolte e gli indicatori di risultato - obiettivi di mantenimento (atti a garantire elevati standard ed efficienza dei servizi resi nell'ambito delle funzioni istituzionali proprie dell'Ente) di particolare rilevanza, inclusi nell'elenco in appendice al Piano Performance e utilizzati, al pari degli obiettivi di sviluppo e di miglioramento, ai fini della valutazione della Performance organizzativa dell'Ente nonché della performance individuale dei responsabili a cui sono stati attribuiti.

Tutta la restante operatività non riconducibile ad obiettivi di sviluppo e miglioramento o agli obiettivi di mantenimento esplicitamente assegnati alle Posizioni Organizzative 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 e dei risultati delle attività è effettuata con riferimento alla data del 31 dicembre di ciascun anno, attraverso la misurazione dei risultati raggiunti rispetto agli indicatori assegnati.

Nelle pagine seguenti sono riportati i risultati di performance complessiva dell'ente e di performance individuale per i dirigenti.

Per ogni area e linea strategica si riporta lo stato di attuazione degli obiettivi strategici al 31/12/2022, con eventuali annotazioni ad ulteriore chiarimento o esplicitazione sui risultati raggiunti.

I risultati di dettaglio relativi allo stato di attuazione degli obiettivi operativi di sviluppo e miglioramento e di mantenimento assegnati a Dirigenti e PO contenuti nel Piano dettagliato degli obiettivi per l'anno 2022 (PEG/PDO), tra cui sono ricompresi i Progetti di cui all'art. 67 comma 3 lettera i) e comma 5 lettera b) del CCNL 2016-2018 che concorrono alla realizzazione del risultato complessivo, sono stati verificati dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 16/05/2023 (verbale n. 2/2023).

## Stato di attuazione e performance complessiva anno 2022

### STATO ATTUAZIONE - anno 2022 – al 31/12/2022

Settore	Servizio / CdC	Dirigente Responsabile	% raggiungimento progetti assegnati per SERVIZIO	% raggiungimento per DIRIGENTE sui progetti loro assegnati	Spesa stanziata assestata	Spesa impegnata	Spesa liquidata
Affari generali	0201 - Segreteria	Neri P.	100%	100,00%	539.220,00	511.567,62	485.631,59
	0203 - Organi Istituzionali	Neri P.			47.000,00	38.956,39	35.649,10
	0204 – Ufficio Legale	Neri P.	100%		170800,00	119.545,66	90.540,73
					<b>757.020,00</b>	<b>670.069,67</b>	<b>611.821,42</b>
Programmazione economico finanziaria, risorse umane, reti e sistemi informativi	0401 - Informatica	Bassani S.		100,00%	1.128.164,38	876.058,55	721.163,46
	0405 – Gestione Flussi Documentali	Bassani S.	100%		542.766,32	257.055,25	184.284,28
	0406 - Comunicazione	Bassani S.	100%		103.000,00	92.512,07	82.898,07
	0601 - Personale	Bassani S.			3.076.825,10	2.622.347,39	2.108.892,30
	0801 - Gestione finanziaria e contabile	Bassani S.	100%		37.647.780,13	36.546.409,73	21.422.739,96
	0802 - Provveditorato	Bassani S.			3.298.000,00	2.840.828,83	2.108.231,61
	0803 - Programmazione e controllo	Bassani S.			96.200,00	79.650,82	67.101,73
	1602 - Ricerca innovazione e statistica	Bassani S.	100%		66.000,00	64.196,88	59.936,01
	3401 - Polizia Provinciale	Bassani S.	100%		2.290.373,95	2.016.881,12	1.354.869,38
					<b>48.249.109,88</b>	<b>45.395.940,64</b>	<b>28.110.116,80</b>
Edilizia scolastica e patrimonio	2001 - Edilizia scolastica (**)	Nobile P.	100%	95,00%	32.706.306,63	10.767.084,92	7.637.037,25
	2002 - Patrimonio	Nobile P.	100%		3.004.300,00	391.814,81	313.004,59
Viabilità	1801 - Viabilità	Nobile P.	100%		38.086.475,48	6.833.025,47	4.935.819,81
	1002 - Trasporti	Nobile P.			498.800,00	494.710,81	325.031,14
	2201 – Progr. Territoriale	Nobile P.	75%		246.000,00	205.199,84	176.268,26
					<b>74.541.882,11</b>	<b>18.691.835,85</b>	<b>13.387.161,05</b>
Istruzione	3201 - Istruzione	Morelli M.		100,00%	1.834.100,00	614.901,76	291.295,46
					<b>1.834.100,00</b>	<b>614.901,76</b>	<b>291.295,46</b>
<b>STATO DI ATTUAZIONE</b>			<b>96,67% (*)</b>				

(\*) Per la percentuale di raggiungimento indicata nello stato di attuazione sono presi in considerazione tutti gli obiettivi di sviluppo, miglioramento e mantenimento assegnati a Dirigenti nel Piano della Performance per il 2022, escluso il progetto di razionalizzazione delle spese di funzionamento. La media delle percentuali di realizzazione di tutti i singoli progetti inclusi nel Piano della Performance sviluppati nell'anno 2022, incluso quello relativo alle azioni connesse con il piano di razionalizzazione delle spese, per il quale nel 2022 non erano stati previsti risparmi economici, ammonta al **96,88%**. Tale percentuale inciderà per l'80% nel calcolo della Performance organizzativa di Ente.

(\*\*) considerato l'obiettivo P220114 coordinato dal servizio Segreteria amministrativa appalti

Relativamente agli indicatori selezionati per il monitoraggio della performance organizzativa di Ente, la percentuale di raggiungimento riscontrata nel 2022 è stata pari al 100% (maggiori dettagli a pagina 35 del presente documento).

Per quanto concerne la media di raggiungimento degli indicatori riferiti ai diversi obiettivi strategici del Piano Performance 2022, per il cui dettaglio si rimanda alla seguente pagina 37 e successive) il valore a consuntivo è stato complessivamente pari al 94,96%.

## 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 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 questi ambiti, si ritiene opportuno avvalersi di indicatori definiti a livello nazionale tali da consentire, tra l'altro, un potenziale confronto anche con altre realtà istituzionali.

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

Descrizione	Fonte in cui è definito l'indicatore	valore atteso 2022	Valore realizzato 2022	% realizzazione
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%	26,29%	100%
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%	100%	100%
Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti	D.P.C.M del 22/09/2014	<= - 9	-15,72	100%
% 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%	97,51%	100%
Permanenza del mancato ricorso ad anticipazioni di tesoreria e mancato uso di entrate vincolate con funzione di anticipazione di tesoreria	Rif. Piano Indicatori di Bilancio del Rendiconto della gestione - Indicatore analitico "Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere" nonché attestazione che nelle verifiche periodiche di cassa effettuate dall'organo di revisione il saldo dei fondi liberi sia positivo.	SI	SI	100%

\* 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. Considerando anche la formazione obbligatoria con rilascio di attestato al termine del corso la percentuale registrata per il 2022 salirebbe al 40,57%.

La media di raggiungimento di tali indicatori, pari al 100%, concorre alla definizione del valore raggiunto dalla Performance organizzativa dell'Ente nella misura del 20%.

## Annottazioni per il Piano 2022

Per ciascun obiettivo strategico inserito nel Piano Performance 2022 sono stati individuati specifici indicatori, atti a raccogliere dati utili, se raffrontati con quelli di altre annualità, a dare conto della continuità dell'azione Amministrativa e a consentire l'individuazione di trend, oltre che a verificare il grado di raggiungimento del target atteso in raffronto alla previsione inserita nel Piano Performance 2022. Tali indicatori sono riportati nelle tabelle alle pagine 37 e successive.

Proprio in considerazione della natura strategica del Piano, per consentire una lettura coordinata con i Piani degli anni immediatamente precedenti, si è scelto di conservare la numerazione degli obiettivi strategici inseriti dapprima in occasione della redazione del Piano Performance 2016 e, nei casi in cui si sia manifestata l'esigenza di inserirne di nuovi anche per tenere conto di specifiche indicazioni normative, si è optato 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 inseriti.

L'elenco di tutti gli obiettivi di sviluppo, miglioramento e mantenimento per l'anno 2022 il cui coordinamento è stato assegnato a Dirigenti o incaricati di Posizione organizzativa, da considerare anche ai sensi dell' art. 67 comma 3 e comma 5 lettera b) del CCNL 2016-2018, è riportato in appendice al presente Piano. Tale elenco riporta, in apposita colonna, i riferimenti degli obiettivi strategici dai quali deriva ciascun obiettivo annuale. Per tutti sono riportati gli indicatori utilizzati per valutarne il grado di raggiungimento e la % complessiva di realizzazione, ottenuta come media delle percentuali di raggiungimento misurate dai suddetti indicatori.

In alcuni casi, tenendo conto di elementi esterni indipendenti dalla volontà ed azione dell'Ente che hanno comportato l'impossibilità di valorizzare un indicatore o hanno causato un ritardo nelle fasi intermedie di realizzazione di un obiettivo, senza impattare sul raggiungimento effettivo del risultato finale originariamente previsto, il nucleo di valutazione nell'ambito della valutazione di alcuni obiettivi di miglioramento e sviluppo ha valutato l'obiettivo comunque complessivamente raggiunto o ha attribuito in ogni caso una percentuale di parziale realizzazione per la definizione del grado di raggiungimento complessivo. I valori ottenuti al termine della valutazione degli obiettivi assegnati sono riportati nella colonna "raggiungimento obiettivo (media indicatori) = % attuazione" dell'Appendice al presente documento.

**INDICATORI DEFINITI PER GLI OBIETTIVI STRATEGICI**

Area strategica	Linea strategica	Obiettivo strategico Piano Performance	Indicatore per ob. strategico (aspetto "misurato" dall'indicatore)	Formula	Fonte	Valore 2021 (baseline)	Target 2022	monitoraggio al 31/12/2022	% raggiungimento e EVENTUALI NOTE MONITORAGGIO 2022
1 - RIORDINO ISTITUZIONALE	Presidio del territorio e dell'ambiente	1.1 Politiche per la tutela, il ripristino e la conservazione ambientale	Garantire un costante livello di presidio del territorio attraverso l'attività di vigilanza ambientale	N. ore di vigilanza ambientale / N. totale ore di vigilanza per tutte le attività della Polizia Provinciale	Interna	32,14%	>=33,87%	34,39%	100%
1 - RIORDINO ISTITUZIONALE	Presidio del territorio e dell'ambiente	1.2 Politiche per la sicurezza della circolazione stradale	Assicurare servizi sul territorio con ausilio di strumentazioni tecnologiche per il presidio della sicurezza stradale	N. interventi a garanzia della sicurezza stradale mediante l'ausilio di strumentazioni tecnologiche (servizi per la verifica dell'assicurazione/revisio ne dei veicoli e test con etilometro)	Interna	187	>=230	320	100%
1 - RIORDINO ISTITUZIONALE	Istruzione e formazione inclusive e di qualità	1.7 Valorizzare l'autonomia scolastica, promuovere la qualificazione dei servizi e contrastare l'abbandono scolastico nel nostro territorio	Approvazione del Piano Provinciale dell'Offerta formativa dell'istruzione di II grado con l'eventuale inserimento e/o eliminazione di indirizzi di studio e/o articolazioni al fine di ridurre il gap tra mondo della scuola e mondo del lavoro	N. di inserimenti e/o eliminazioni indirizzi e/o articolazioni nel Piano Provinciale dell'Offerta formativa	Interna	0	>=1	4	100%

2 - LE PROVINCE COME ENTE DI SECONDO LIVELLO A SERVIZIO DEL TERRITORIO	La Provincia come ente intermedio	2.1 Promuovere la massima fruibilità delle strutture sportive di proprietà provinciale favorendo la partecipazione dei giovani alla pratica sportiva	Rendere disponibili per la fruibilità in orario extrascolastico le strutture sportive di proprietà provinciale	% impianti sportivi di proprietà provinciale disponibili per concessione tramite convenzione (anche indiretta) a società sportive o associazioni	Interna	90%	$\geq 90\%$	98%	100%
2 - LE PROVINCE COME ENTE DI SECONDO LIVELLO A SERVIZIO DEL TERRITORIO	La Provincia come ente intermedio	2.2 Supportare il completamento o del trasferimento delle funzioni oggetto di riordino istituzionale	Garantire la disponibilità degli spazi gestiti dalla Provincia di Ravenna agli Enti a cui sono state trasferite funzioni oggetto di riordino istituzionale	N. sedi concesse la cui gestione è affidata alla Provincia / N. di sedi richieste	Interna	100%	100%	100%	100%
2 - LE PROVINCE COME ENTE DI SECONDO LIVELLO A SERVIZIO DEL TERRITORIO	La Provincia come ente intermedio	2.3 Fornire validi servizi di supporto tecnico amministrativo	Incremento visite al MLOL Romagna <a href="https://bibliotekeromagna.medialibrary.it">https://bibliotekeromagna.medialibrary.it</a>	(N° di accessi a MLOL Romagna nell'anno n - N° di accessi a MLOL Romagna nell'anno n-1) / N° di accessi a MLOL Romagna nell'anno n-1	Interna	7,50%	$\geq 1\%$	- 8,76%	0%  Dopo il periodo pandemico 2020-2021, durante il quale il ricorso alle risorse digitali aveva presentato un'impennata, nel 2022 si è riscontrato, come avvenuto nel mercato degli e-book, uno spostamento dell'interesse degli utenti verso altre risorse legate alla filiera del libro

2 - LE PROVINCE COME ENTE DI SECONDO LIVELLO A SERVIZIO DEL TERRITORIO	La Provincia come ente intermedio	2.3 Fornire validi servizi di supporto tecnico amministrativo	Garantire annualmente un quantitativo minimo (in valore) per l'acquisto di risorse digitali per promuovere la lettura digitale	Importo effettivamente destinato nell'anno all'acquisizione di risorse digitali (IVA compresa)	Interna	€ 54.112	€ 60.000	€ 77.498,57	100%
2 - LE PROVINCE COME ENTE DI SECONDO LIVELLO A SERVIZIO DEL TERRITORIO	La Provincia come ente intermedio	2.4 Ottimizzare la realizzazione e gestione delle infrastrutture e delle opere pubbliche come elemento di sviluppo del territorio	Grado di copertura annuale delle ispezioni programmate sulle opere d'arte di competenza provinciale	% di opere d'arte (ponti, viadotti e manufatti di attraversamento minori) monitorati annualmente con ispezioni tecniche programmate sul totale di opere d'arte facenti parte del sistema delle infrastrutture viarie gestite dalla provincia	Interna	24,60%	>=19,4%	20%	100%
3 - PROMUOVERE LA DIGITALIZZAZIONE E INCREMENTARE I LIVELLI DI TRASPARENZA DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	Trasparenza e anticorruzione	3.1 Assicurare e comunicare la trasparenza dell'attività amministrativa attraverso le nuove tecnologie	Indicatore 3 medesimo obiettivo Piano Performance 2021: Presentazione digitale delle istanze di accesso (civico e documentale)	Numero di istanze di accesso presentate con modalità elettroniche / Totale istanze di accesso (civico e documentale) presentate	Interna	100%	100%	100%	100%

3 - PROMUOVERE LA DIGITALIZZAZIONE E E INCREMENTARE I LIVELLI DI TRASPARENZA DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	Trasparenza e anticorruzione	3.2 Promuovere maggiori livelli di trasparenza	Aggiornamento tempestivo del registro accessi in Amministrazione trasparente	Media dei giorni intercorsi dalla ricezione e protocollazione della richiesta alla pubblicazione sul registro degli accessi online	Interna	30 gg. (30,11)	< = 25 gg	18,67	100%
3 - PROMUOVERE LA DIGITALIZZAZIONE E E INCREMENTARE I LIVELLI DI TRASPARENZA DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	Trasparenza e anticorruzione	3.3 Il piano triennale di prevenzione della corruzione governa la trasparenza	PTPCT: Concentrare l'analisi e l'individuazione delle corrispondenti misure sui procedimenti che presentino rischi corruttivi significativi per la specifica realtà dell'Ente	N° di procedimenti complessivi inclusi nella mappatura del PTPCT nell'anno di riferimento	Interna	38	38	38	100%
3 - PROMUOVERE LA DIGITALIZZAZIONE E E INCREMENTARE I LIVELLI DI TRASPARENZA DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	Trasparenza e anticorruzione	3.3 bis Migliorare la qualità dei procedimenti amministrativi, semplificare e standardizzare le procedure	Organi Istituzionali: efficientamento mediante standardizzazione, semplificazione e digitalizzazione delle modalità di invio comunicazioni e accesso a documenti formali e/o informali	Progressiva riduzione del numero di e-mail di convocazione con allegati	Interna	32	<=23	12	100%

3 - PROMUOVERE LA DIGITALIZZAZIONE E E INCREMENTARE I LIVELLI DI TRASPARENZA DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	Migliorare attività e processi attraverso l'uso della tecnologia	3.4 Attivare strumenti e servizi digitali per semplificare le attività e il rapporto con cittadini e imprese	Indicatore 1 medesimo obiettivo Piano Performance 2021 : grado di digitalizzazione delle comunicazioni in partenza (% utilizzo della PEC sul totale della documentazione in uscita /inviata)	% protocolli inviati via PEC/ totale documenti in partenza inviati	Interna (elaborazione e dati estratti da sistema di protocollo informatico in uso)	85,68%	>= 86%	97,51%	100%
4 - ESERCIZIO DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI IN UN QUADRO IN COSTANTE EVOLUZIONE	Pianificazione territoriale e valorizzazione dell'ambiente	4.1 Collaborazione alla pianificazione urbanistica con particolare attenzione al rispetto dei valori ambientali	Favorire l'adeguamento della pianificazione urbanistica comunale alla L.R. 24/2017 supportando il Comitato Urbanistico di Area Vasta (CUAV) attraverso l'attività istruttoria svolta dalla Struttura Tecnica Operativa della Provincia di Ravenna	N. istruttorie svolte dalla Struttura Tecnica Operativa / N. totale delle istruttorie di competenza assegnate	Interna	100%	100%	100%	N.2 istruttorie svolte dalla Struttura Tecnica Operativa su 2 istruttorie di competenza assegnate
4 - ESERCIZIO DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI IN UN QUADRO IN COSTANTE EVOLUZIONE	Pianificazione dei servizi e politiche per i trasporti e la mobilità	4.2 Agenzia della mobilità Romagna AMR	Incremento della "sostenibilità" ambientale del TPL: percentuale di parco mezzi operante sulle linee TPL del bacino ravennate avente alimentazione alternativa al diesel puro (metano liquido o compresso, elettrico, ecc.) oppure diesel inscritti nelle due più recenti classi ambientali (allo stato attuale Euro5 ed Euro6).	N. bus operanti nel bacino ravennate ed immatricolati come di tipologia urbana, suburbana o extraurbana (esclusi quindi i bus NCC) con alimentazione alternativa al diesel puro oppure diesel iscritti nelle 2 più recenti classi ambientali (attualmente Euro 5 e Euro6) / N. totale bus del parco bus linee TPL (immatricolati come indicato al numeratore) operanti nel bacino ravennate	Dati in valore assoluto forniti da AMR	54,15%	60,00%	68,07%	100% Il dato, fornito da AMR a consuntivo 2022 per il bacino di Ravenna è di 145 mezzi su un totale di 213

4 - ESERCIZIO DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI IN UN QUADRO IN COSTANTE EVOLUZIONE	Strade e regolazione della circolazione stradale	4.3 Contenere l'incidentalità stradale	Rendere disponibili periodicamente i dati relativi all'incidentalità stradale all'Osservatorio sulla sicurezza stradale della Prefettura	N° di volte l'anno di trasmissione all'Osservatorio sulla sicurezza stradale della Prefettura dei dati relativi all'incidentalità stradale raccolti dalla Polizia Provinciale	Interna	1	1	1	100%
4 - ESERCIZIO DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI IN UN QUADRO IN COSTANTE EVOLUZIONE	Raccolta ed elaborazione di dati	4.4 Promuovere la cultura statistica	Diffusione della cultura statistica	N° incontri formativi/informativi effettuati nelle scuole o rivolti alla cittadinanza	Interna	3	>=1	3	100%
4 - ESERCIZIO DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI IN UN QUADRO IN COSTANTE EVOLUZIONE	Programmazione della rete scolastica ed edilizia scolastica	4.5 Riqualificare gli edifici scolastici provinciali	Garantire l' <b>avvio</b> nell'anno di interventi di riqualificazione per l'adeguamento normativo e la messa in sicurezza di edifici scolastici provinciali	N. edifici scolastici nei quali è effettivamente avviato nell'anno almeno un intervento di riqualificazione (impiantistica, eliminazione barriere architettoniche, riduzione vulnerabilità, ecc.) /N. totale di edifici scolastici di competenza della Provincia	Interna	32%	>= 9%	6,66%	74%
4 - ESERCIZIO DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI IN UN QUADRO IN COSTANTE EVOLUZIONE	Valorizzazione del patrimonio provinciale e ottimizzazione dei servizi	4.6 Ottimizzare l'uso delle risorse per l'edilizia e la viabilità	Livello di copertura degli interventi di manutenzione delle pavimentazioni stradali rispetto all'infrastruttura viaria di competenza	N. km sui quali sono stati effettuati interventi di manutenzione straordinaria delle pavimentazioni stradali nell'anno/ N° tot. di Km (800) di competenza provinciale	Interna	3,38%	1,25%	1,55%	100%

4 - ESERCIZIO DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI IN UN QUADRO IN COSTANTE EVOLUZIONE	Valorizzazione del patrimonio provinciale e ottimizzazione dei servizi	4.6 Ottimizzare l'uso delle risorse per l'edilizia e la viabilità	Contenere la percentuale di solleciti ricevuti dai Dirigenti scolastici sul numero totale di interventi effettuati nelle Scuole di competenza Provinciale	N° solleciti ricevuti nell'anno / N° di richieste di intervento nell'anno sulle Scuole di competenza Provinciale	Interna	4,31%	<5%	4,19%	100%
4 - ESERCIZIO DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI IN UN QUADRO IN COSTANTE EVOLUZIONE	Valorizzazione del patrimonio provinciale e ottimizzazione dei servizi	4.6 bis Programmare, effettuare e monitorare il controllo sull'esecuzione degli appalti per l'edilizia scolastica e per gli edifici ad uso istituzionale dell'Ente	Garantire l'effettuazione di almeno un controllo per ciascun cantiere attivo	N. controlli effettuati sul cantiere o con riunioni / N. cantieri attivi	Interna	100%	>=100%	100%	100%
4 - ESERCIZIO DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI IN UN QUADRO IN COSTANTE EVOLUZIONE	Valorizzazione del patrimonio provinciale e ottimizzazione dei servizi	4.6 ter Programmare, effettuare e monitorare il controllo sull'esecuzione degli appalti per le infrastrutture stradali di competenza provinciale	Garantire l'effettuazione di almeno un controllo per ciascun cantiere attivo	N. controlli effettuati sul cantiere o con riunioni / N. cantieri attivi	Interna	100%	>=100%	100%	100%

4 - ESERCIZIO DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI IN UN QUADRO IN COSTANTE EVOLUZIONE	Valorizzazione del patrimonio provinciale e ottimizzazione dei servizi	4.6 quater Digitalizzare processi e procedure inerenti i lavori pubblici	Indicatore 2 medesimo obiettivo Piano Performance 2021: grado di digitalizzazione delle procedure di appalto / acquisto	% procedure di appalto o acquisto gestite con modalità elettroniche (gare telematiche, adesione a strumenti di acquisto dei portali, uso mercati elettronici, richiesta/ricezione di preventivi e formalizzazione dei relativi contratti via PE(C) per gli affidamenti diretti) sul totale di quelle gestite nell'anno dal Settore	Interna	100%	100%	100%	100%
4 - ESERCIZIO DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI IN UN QUADRO IN COSTANTE EVOLUZIONE	Valorizzazione del patrimonio provinciale e ottimizzazione dei servizi	4.7 Attuare processi di miglioramento organizzativo per la continuità dei servizi	Completa revisione e aggiornamento, anche per adeguamento alla normativa sopravvenuta, della regolamentazione interna inerente la gestione giuridico-amministrativa e l'organizzazione delle risorse umane	N. di regolamenti/Atti del Presidente relativi alla gestione del personale e all'organizzazione dell'Ente revisionati nell'anno	Interna	0	1	1	100% Regolamento provinciale per la selezione esterna
4 - ESERCIZIO DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI IN UN QUADRO IN COSTANTE EVOLUZIONE	Valorizzazione del patrimonio provinciale e ottimizzazione dei servizi	4.8 Bilancio consolidato: una visione allargata della consistenza finanziaria e patrimoniale dell'ente all'interno del gruppo amministrazione pubblica	Grado di copertura del monitoraggio delle società e organismi partecipati dall'Ente (per bilanci, statuti, obiettivi)	N. società e organismi partecipati monitorati / N. totale società e organismi partecipati dalla Provincia	Interna	100%	100%	100%	100%

## VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Per completezza di informazioni si riportano alcune note aggiuntive anche sulle valutazioni della performance individuale del personale dirigente e non dirigente.

Le metodologie di valutazione per il personale dirigente e non dirigente è disciplinata negli articoli 8, 9 e 10 del *Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance* approvato con deliberazione della Giunta Provinciale n. 299 del 11/12/2013, come da ultimo aggiornato con riferimento al ciclo di gestione della performance relativo all'esercizio 2021 con Atto del Presidente n. 20 dell'11/02/2021. L'articolazione della metodologia di valutazione e la gestione del sistema è descritta, sia per il personale dipendente, sia per quello dirigente negli allegati al regolamento.

### Personale non dirigente

Il sistema di incentivazione dei dipendenti - a seguito dell'accordo integrativo siglato in data 05/12/2019 - prevede, sulla base dell'esito della valutazione definito applicando le modalità e schede di cui al regolamento e relativi allegati sopra richiamati, la collocazione dei dipendenti in quattro fasce "di merito" sulla base del contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza.

Al termine del processo di valutazione, che parte all'inizio dell'anno con l'assegnazione degli obiettivi individuali e si conclude all'inizio dell'anno successivo con il colloquio e consegna della scheda individuale di valutazione, le prestazioni dei dipendenti possono essere così classificate:

- Punteggio compreso tra 4,01 a 5 che consente l'applicazione di un parametro utile alla determinazione del coefficiente individuale pari a 1,20
- Punteggio compreso tra 3,80 e 4,00 che consente l'applicazione di un parametro utile alla determinazione del coefficiente individuale pari a 1,10
- Punteggio compreso tra 3,00 a 3,79 che consente l'applicazione di un parametro utile alla determinazione del coefficiente individuale pari a 1,00
- Punteggio inferiore a 3,00, che consente l'applicazione di un parametro utile alla determinazione del coefficiente individuale pari a 0,6
- Prestazione non valutabile, che consente l'applicazione di un parametro utile alla determinazione del coefficiente individuale pari a 0,6

Nell'ambito della valutazione finale compresa tra 4,01 e 5, in applicazione di quanto disposto dall'art.69 del CCNL del 21/05/2018, ciascun Dirigente individua un numero limitato di dipendenti, non superiore al 5% del totale dei dipendenti del proprio settore, ed indipendentemente dalla qualifica di appartenenza, ai quali riconoscere una maggiorazione del premio individuale pari al 30% della media pro capite dei premi.

Nelle tabelle che seguono sono esposti i dati che suddividono in termini numerici e percentuali le valutazioni conseguite dal personale per singola categoria di inquadramento:

Valutazione prestazioni (n. dip. per categoria)	categoria			
Fascia valutazione	B	C	D	Totale
prestazioni e risultati valutati con punteggio compreso tra 4,01 e 5 art.69 CCNL	4	1	4	9
prestazioni e risultati valutati con punteggio compreso tra 4,01 e 5	11	15	26	52
prestazioni e risultati valutati con punteggio compreso tra 3,80 e 4	13	19	24	56
prestazioni e risultati valutati con punteggio compreso tra 3,00 e 3,79	18	15	11	44

prestazioni e risultati valutati con punteggio compreso tra 2,01 e 2,99		1		1
prestazioni e risultati non valutabili	4	2	1	7
<b>Totale</b>	<b>50</b>	<b>53</b>	<b>66</b>	<b>169</b>
<b>Valutazione prestazioni (%. dip. per categoria)</b>	categoria			
<b>Fascia valutazione</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>Totale</b>
prestazioni e risultati valutati con punteggio compreso tra 4,01 e 5 art.69 CCNL	8,00%	1,89%	6,06%	5,33%
prestazioni e risultati valutati con punteggio compreso tra 4,01 e 5	22,00%	28,30%	39,39%	30,77%
prestazioni e risultati valutati con punteggio compreso tra 3,80 e 4	26,00%	35,85%	36,36%	33,14%
prestazioni e risultati valutati con punteggio compreso tra 3,00 e 3,79	36,00%	28,30%	16,67%	26,04%
prestazioni e risultati valutati con punteggio compreso tra 2,01 e 2,99	0	1,89%	0	0,59%
prestazioni e risultati non valutabili	8,00%	3,77%	1,52%	4,14%
<b>Totale</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Al momento della stesura della presente relazione i dati relativi agli importi dei premi conseguiti per il 2022 sono ancora in fase di completamento. Tali dati, ai sensi del D. Lgs. 33/2013 ss.mm.ii., saranno reperibili nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente.

#### *Personale titolare di incarichi di posizione organizzativa*

Per i dipendenti titolari di incarichi di posizione organizzativa sono ugualmente individuate quattro diverse fasce di merito come sotto riportate:

- Prestazioni e risultati valutati con punteggio compreso tra 8,01 e 10, che determina l'applicazione di un parametro pari a 1,25
- Prestazioni e risultati valutati con punteggio compreso tra 6,00 e 8,00, che determina l'applicazione di un parametro pari a 1,00
- Prestazioni e risultati valutati con punteggio inferiore a 6,00, che determina l'applicazione di un parametro pari a 0,6
- Prestazione non valutabile, che determina l'applicazione di un parametro pari a 0,6

Nella tabella che segue è esplicitata per il 2022 la collocazione dei dipendenti incaricati di PO a seguito della valutazione conseguita e le relative percentuali:

Valutazione prestazioni (n. dipendenti)	CAT. D-PO
Fascia valutazione	N.
prestazioni e risultati valutati con punteggio compreso tra 8,01 e 10	14
prestazioni e risultati valutati con punteggio compreso tra 6,00 e 8,00	1
totale	15

Valutazione prestazioni (%. dip.)	CAT. D-PO
Fascia valutazione	%
prestazioni e risultati valutati con punteggio compreso tra 8,01 e 10	93,33
prestazioni e risultati valutati con punteggio compreso tra 6,00 e 8,00	6,67
totale	100,00

Ulteriore parametro utile alla determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa è dato dalla fascia retributiva di appartenenza, secondo lo schema sotto riportato:

Fascia (€)	parametro
12.750	1,275
10.000	1
7.500	0,75
5.500	0,55

La combinazione dei parametri inerenti la valutazione e la fascia di appartenenza, rapportata al numero di P.O. appartenenti a ciascuna fascia, determina il coefficiente finale necessario alla determinazione della retribuzione di risultato.

Viene destinata a retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa la quota di fondo non utilizzata per le retribuzioni di posizione.

I dati relativi alle retribuzioni di risultato per il personale incaricato di posizione organizzativa sono ancora in fase di elaborazione. Tali dati, ai sensi del D. Lgs. 33/2013 ss.mm.ii., saranno reperibili nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente.

#### *Personale con qualifica dirigenziale*

Relativamente al personale con qualifica dirigenziale, al momento della stesura del presente documento la valutazione è ancora in corso di completamento (attualmente sono disponibili esclusivamente i valori di sintesi derivanti dalla valutazione dei risultati di gestione); le tabelle che riportano i dati definitivi, sia in termini di ammontare complessivo dei premi, sia per quanto attiene alla valutazione delle prestazioni rese, saranno reperibili sul sito istituzionale dell'Ente, nella Sezione Amministrazione Trasparente, Sottosezione Performance.

*APPENDICE*

Progetti art. 67 comma 3 e comma 5 lettera b)  
CCNL comparto funzioni locali 2016-2018

Anno 2022

**% di raggiungimento**

N. obiettivo annuale	Area strategica - Linea Strategica	Obiettivo strategico	Titolo - Obiettivo annuale di Sviluppo/Miglioramento/ Mantenimento assegnato	Settore	Servizio	Dirigente	Centro di costo / Ufficio capofila	Indicatori	% raggiungimento o obiettivo (media indicatori) = % attuazione
P202101	3 – Trasparenza e anticorruzione	3.3 Il piano triennale di prevenzione della corruzione governa la trasparenza	<b>ADESIONE AL PROGETTO WHISTLEBLOWINGPA – II ANNUALITÀ</b> Obiettivo: Automatizzazione del processo di gestione delle segnalazioni whistleblowing	Affari Generali	Segreteria Generale	Neri Paolo -	0201 Segreteria	1. Piena gestione automatizzata delle segnalazioni entro il 31/03/2022	100,00%
P218102	4 - Valorizzazione del patrimonio provinciale e ottimizzazione dei servizi	4.6 Ottimizzare l'uso delle risorse per l'edilizia e la viabilità	<b>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</b> Obiettivo: 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	Viabilità	Infrastrutture viarie e programmazione	Nobile Paolo	1801 Infrastrutture viarie e programmazione	1. Aggiornamento al 31/12/2022 dei "Report Economico patrimoniale", "Piano delle Alienazioni" e "Piano dei Trasferimenti"  2. Definizione delle procedure per l'individuazione delle modalità di redazione e attuazione continua dei "Report Economico patrimoniale", "Piano delle Alienazioni" e "Piano dei Trasferimenti" entro il (31/12/2022)	100,00%

N.	Area strategica - Linea Strategica	Obiettivo strategico	Titolo - Obiettivo annuale di Sviluppo/Miglioramento/ Mantenimento assegnato	Settore	Servizio	Dirigente	Centro di costo / Ufficio capofila	Indicatori	% raggiungimento o obiettivo (media indicatori) = % attuazione
P218103	4 - Valorizzazione del patrimonio provinciale e ottimizzazione dei servizi	4.6 Ottimizzare l'uso delle risorse per l'edilizia e la viabilità	<b>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</b> Obiettivo: Dotarsi di un efficace ed efficiente strumento di affidamento dei singoli interventi che saranno progettati nel quadriennio relativamente all'attività manutenzione delle strade e delle pertinenze stradali, al fine di garantire sicurezza per l'utenza, per la circolazione e per la pubblica incolumità.	Viabilità	Manutenzione strade – Amministrativo e appalti LLPP	Nobile Paolo	1801 Viabilità – Manutenzione e gestione della rete stradale	1. Emissione del certificato di regolare esecuzione ad esito dei lavori del 1° contratto applicativo annualità 2021 entro 75 giorni dall'emissione del certificato di ultimazione lavori, salvo buon esito delle prove di laboratorio sui materiali, ed in assenza di contezioso.	100,00%
P220204	4 – Programmazione della rete scolastica ed edilizia scolastica	4.5 Riqualificare gli edifici scolastici provinciali	<b>RICHIESTE DI CONTRIBUTO MEDIANTE IL CONTO TERMICO PER INTERVENTI DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO DI ISTITUTI SCOLASTICI DI COMPETENZA – ANNO 2021-2022 – II ANNUALITÀ</b> Obiettivo: Accedere nell'anno 2022 ai contributi del GSE per il conto termico finalizzati all'efficientamento di edifici scolastici di proprietà provinciale	Edilizia scolastica e patrimonio	Manutenzione e gestione del patrimonio edilizio della Provincia	Nobile Paolo	2002 Manutenzione e gestione del patrimonio della Provincia	1. N. di richieste di contributo al GSE	100,00%
			2. Importo contributo richiesto						

N.	Area strategica - Linea Strategica	Obiettivo strategico	Titolo - Obiettivo annuale di Sviluppo/Miglioramento/ Mantenimento assegnato	Settore	Servizio	Dirigente	Centro di costo / Ufficio capofila	Indicatori	% raggiungimento o obiettivo (media indicatori) = % attuazione
P222105	2 - La Provincia come ente intermedio	2.3 Fornire validi servizi di supporto tecnico amministrativo	<b>ELABORAZIONE VARIANTE GENERALE AL PIANO INFRAREGIONALE DELLE ATTIVITÀ ESTRATTIVE – III ANNUALITÀ</b> Obiettivo: 2022: Approvazione del Piano (art. 46, L.R. 24/2017) entro il 31/12/2022	Viabilità	Pianificazione territoriale	Nobile Paolo	2201 Programmazione territoriale	1. Approvazione del Piano aggiornato entro il (31/12/2022)	100,00%
P222106 (*)	2 - La Provincia come ente intermedio	2.3 Fornire validi servizi di supporto tecnico amministrativo	<b>PREDISPOSIZIONE DELLA PROPOSTA DI PIANO TERRITORIALE DI AREA VASTA (PTAV), ART. 42 DELLA L.R. 24/2017 – II ANNUALITÀ</b> Obiettivo: 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): <b>assunzione della Proposta di Piano entro l'anno 2023</b>	Viabilità	Pianificazione territoriale	Nobile Paolo	2201 Programmazione territoriale	1. Consultazione su esiti due tavoli di lavoro e VALSAT aggiornata entro il (31/12/2022)	50,00%
P234107	1 - Presidio del territorio e dell'ambiente	1.1 Politiche per la tutela, il ripristino e la conservazione ambientale	<b>GESTIONE E CONTENIMENTO DELLA SPECIE CINGHIALE E PREVENZIONE DELLA PESTE SUINA AFRICANA NELL'APPENNINO RAVENNATE</b> Obiettivo: 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	Programmazione economica o finanziaria, risorse umane, reti e sistemi informativi	Polizia Provinciale	Bassani Silva	3401 Polizia Provinciale	1. Numero uscite coordinate dalla Polizia provinciale 2. Numero capi di cinghiale abbattuti nelle aree di protezione seguendo le regole dei Piani di Controllo 3. Numero uscite per attività di ricerca capi PSA effettuate dalla Polizia provinciale	100,00%

N.	Area strategica - Linea Strategica	Obiettivo strategico	Titolo - Obiettivo annuale di Sviluppo/Miglioramento/ Mantenimento assegnato	Settore	Servizio	Dirigente	Centro di costo / Ufficio capofila	Indicatori	% raggiungimento o obiettivo (media indicatori) = % attuazione
P202108	3 - Trasparenza e anticorruzione	3.3 Il piano triennale di prevenzione della corruzione governa la trasparenza	<b>PTPCT: SEMPLIFICAZIONE ED EFFICACIA</b> Obiettivo: 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	Segreteria generale	Neri Paolo	0201 Segreteria	1. Riduzione % del numero di pagine del PTPCT rispetto alla versione del triennio precedente (il PTCPT 2021- 2023 della Provincia di Ravenna consta di 175 pagine) 2. Aderenza al 30/04/2022 del PTPCT 2022-2024 della Provincia di Ravenna alla check list riportata alle pagine 25-30 del documento ANAC "Orientamenti per la Pianificazione Anticorruzione e Trasparenza 2022" approvato dal Consiglio dell'Autorità il 02/02/2022 per le parti già applicabili alla data (esclusa attuazione del monitoraggio) 3. Aderenza al 31/12/2022 del PTPCT 2022-2024 della Provincia di Ravenna (o corrispondente sezione del PIAO) all'intera check list di cui all'indicatore n. 2	100,00%
P202309	3 – Trasparenza e anticorruzione	3.1 Assicurare e comunicare la trasparenza dell'attività amministrativa attraverso le nuove tecnologie	<b>AUTOMATIZZAZIONE DEL PROCESSO DI VISUALIZZAZIONE ATTI PER GLI AMMINISTRATORI – STEP 1 -</b> Obiettivo: Automatizzare il processo di visualizzazione degli atti, delle comunicazioni e partecipazione amministrativa	Affari generali	Segreteria generale	Neri Paolo	0201 Segreteria	1. Adeguamento e implementazione sistema visualizzatore con istruzione e sperimentazione dell'utilizzo entro il (31/10/2022) 2. Riscontro degli amministratori con valutazione positiva	100,00%

N.	Area strategica - Linea Strategica	Obiettivo strategico	Titolo - Obiettivo annuale di Sviluppo/Miglioramento/ Mantenimento assegnato	Settore	Servizio	Dirigente	Centro di costo / Ufficio capofila	Indicatori	% raggiungimento o obiettivo (media indicatori) = % attuazione
P202410	4 - Valorizzazione del patrimonio provinciale e ottimizzazione dei servizi	4.7 Attuare processi di miglioramento organizzativo per la continuità dei servizi	<b>ATTIVITÀ DI RECUPERO CREDITI STRAGIUDIZIALE E GIUDIZIALE</b> Obiettivo: 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	Affari Generali	Ufficio Legale	Neri Paolo	0204 Ufficio Legale	1. N. procedimenti di recupero crediti conclusi sul totale dei procedimenti avviati nel corrente anno per danni al patrimonio provinciale a seguito di sinistri stradali. Nel triennio 2018-2020 in media pari al 43% ca.	100,00%
								2. N. dei risarcimenti incassati sul totale delle richieste rimaste in sospeso negli anni precedenti per danni al patrimonio provinciale a seguito di sinistri stradali. In sospeso risultano n. 36 pratiche relative al periodo 2018-2020.	
								3. % incasso effettivo per risarcimento danni su importo richiesto per danni al patrimonio provinciale a seguito di sinistri stradali. Nel triennio 2018-2020 in media pari al 58% ca.	
P204511	3 – Migliorare attività e processi attraverso l'uso della tecnologia	3.4 Attivare strumenti e servizi digitali per semplificare le attività ed il rapporto con cittadini e imprese	<b>DOCUMENTAZIONE INTERNA E IN PARTENZA DIGITALE</b> Obiettivo: Creazione documenti interni e in partenza digitali	Programmazione economica o finanziaria, risorse umane, reti e sistemi informativi	Sistemi informativi, documentali e servizi digitali	Bassani Silva	0405 Sistemi informativi, documentali e servizi digitali	1. documenti digitali in partenza/documenti in partenza totali anno 2022 (media 2017-2021 pari a 83,7%)	100,00%
								2. documenti digitali interni/documenti interni totali anno 2022 (media 2017-2021 pari a 95,5%)	

N.	Area strategica - Linea Strategica	Obiettivo strategico	Titolo - Obiettivo annuale di Sviluppo/Miglioramento/ Mantenimento assegnato	Settore	Servizio	Dirigente	Centro di costo / Ufficio capofila	Indicatori	% raggiungimento o obiettivo (media indicatori) = % attuazione
P204612	4 - Valorizzazione del patrimonio provinciale e ottimizzazione dei servizi	4.7 Attuare processi di miglioramento organizzativo per la continuità dei servizi	<b>SITO INTERNET PROVINCIA DI RAVENNA – REDAZIONE DIFFUSA – AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE</b> <b>Obiettivo:</b> Costituzione, formazione della redazione diffusa per l'aggiornamento dei contenuti del sito istituzionale – Adozione di un linguaggio semplice	Programmazione economica o finanziaria, risorse umane, reti e sistemi informativi	Sistemi informativi, documentali e servizi digitali	Bassani Silva	0406 Sistemi informativi, documentali e servizi digitali	1. servizi revisionati/servizi esistenti (attualmente in totale n. 60)	100,00%
								2. Riscontro dei Dirigenti al Nucleo di Valutazione sulla qualità della semplificazione realizzata	
P208113	3 – Trasparenza e anticorruzione	3.3 bis Migliorare la qualità dei procedimenti amministrativi, semplificare e standardizzare le procedure	<b>RIORDINO DISCIPLINA RELATIVA ALL'OCCUPAZIONE DI SPAZI ED AREE PUBBLICHE, ALL'APPLICAZIONE DEL CANONE UNICO PATRIMONIALE E REVISIONE DEL RELATIVO REGOLAMENTO</b> <b>Obiettivo:</b> 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	Programmazione economica o finanziaria, risorse umane, reti e sistemi informativi - Viabilità	Programmazione e gestione finanziaria e contabile – Trasporti, concessioni, trasporti eccezionali e viabilità	Bassani Silva – Nobile Paolo	0801 Bilancio e programmazione finanziaria	1. Adozione nuovo regolamento	100,00%
								2. Gestione dell'autorizzazione ed elaborazione degli avvisi di pagamento sulla base dei nuovi criteri previsti dal Regolamento approvato entro il (31/12/2022)	

N.	Area strategica - Linea Strategica	Obiettivo strategico	Titolo - Obiettivo annuale di Sviluppo/Miglioramento/ Mantenimento assegnato	Settore	Servizio	Dirigente	Centro di costo / Ufficio capofila	Indicatori	% raggiungimento o obiettivo (media indicatori) = % attuazione
P220114	3 – Trasparenza e anticorruzione	3.3 bis Migliorare la qualità dei procedimenti amministrativi, semplificare e standardizzare le procedure	<b>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.</b> Obiettivo: Realizzare una revisione dell'intera procedura di gara tenendo conto delle prescrizioni dell'art. 47 del D.L. 31 maggio 2021, n. 77 convertito con modificazioni dalla L. 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	Segreteria Amministrativa Appalti	Nobile Paolo	Segreteria Amministrativa Appalti	1. Introduzione di elementi a tutela dell'inserimento lavorativo di giovani/donne/disabili nei documenti di gara 2. Rispetto del termine definito nel cronoprogramma per l'aggiudicazione delle gare 3. Riduzione dei tempi di aggiudicazione rispetto al massimo di legge (4 mesi dalla determina a contrarre) 4. Parere favorevole degli operatori economici partecipanti alle gare sulla qualità dei documenti di gara in termini di chiarezza ed esaurività	100,00%

N.	Area strategica - Linea Strategica	Obiettivo strategico	Titolo - Obiettivo annuale di Sviluppo/Miglioramento/ Mantenimento assegnato	Settore	Servizio	Dirigente	Centro di costo / Ufficio capofila	Indicatori	% raggiungimento o obiettivo (media indicatori) = % attuazione
P216216	2 - La Provincia come ente intermedio	2.3 Fornire validi servizi di supporto tecnico amministrativo	<p><b>OSSERVATORIO STATISTICO PER LA PARITÀ DI GENERE</b></p> <p>Obiettivo: L'Osservatorio statistico per la Parità di genere vuole essere un compendio di tutte le informazioni statistiche di genere o inerenti il genere. Obiettivo principale del progetto è quello di realizzare una piattaforma informatica che integri le statistiche di genere e i dati resi disponibili dagli enti del territorio per creare un sistema di reporting in grado di supportare politiche territoriali più efficaci. Per l'anno 2022 sono previste l'analisi e lo sviluppo di schede in tema "lavoro" [...]</p>	Programmazione economica o finanziaria, risorse umane, reti e sistemi informativi – Viabilità – Edilizia scolastica e patrimonio	Statistica	Bassani Silva	1602 Ricerca e innovazione statistica	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Messa a disposizione di un prototipo per l'analisi statistica per visualizzare le statistiche di genere (creazione di schede nella tematica lavoro)</li> <li>2. Realizzazione di un evento di sensibilizzazione</li> <li>3. Predisposizione di uno schema di opuscolo contenente le statistiche di genere (successivamente aggiornabile con cadenza annuale) entro il</li> <li>4. Proposta entro il 2022 di almeno un indicatore utilizzabile per monitorare le politiche di genere integrabili negli strumenti di programmazione degli Enti o utile per la progettazione</li> </ol>	100,00%

N.	Area strategica - Linea Strategica	Obiettivo strategico	Titolo - Obiettivo Rif. Art. 67 comma 3 lettera b) CCNL	Settore	Servizio	Dirigente	Centro di costo / Ufficio capofila	Risparmi stimati	% raggiungimento obiettivo (media indicatori) = % attuazione
218115	4 - Valorizzazione del patrimonio provinciale e ottimizzazione dei servizi	4.7 Attuare processi di miglioramento organizzativo per la continuità dei servizi	<b>PIANO DI RAZIONALIZZAZIONE SPESE DI FUNZIONAMENTO</b> <b>Obiettivo: razionalizzazione delle spese di funzionamento per l'anno 2022</b>	Viabilità – Edilizia scolastica e patrimonio	Settore Viabilità, Settore Edilizia scolastica e patrimonio	---	Settore Viabilità	---	100,00%

(\*) gli obiettivi la cui conclusione è prevista oltre l'esercizio 2022 non concorrono, attraverso la valorizzazione ad essi attribuita, alla costituzione del fondo risorse decentrate per tale esercizio benché siano considerati ai fini del risultato complessivo in termini di performance organizzativa ed individuale per i responsabili della loro realizzazione.

(\*\*) come esplicitato nell'Atto del Presidente n. 35 del 29/03/2022 di aggiornamento del Piano Triennale di Razionalizzazione 2020-2022 non è stato possibile prevedere risparmi economici riscontrabili nell'esercizio 2022 conseguenti alle attività realizzate nell'ambito di tale Piano, considerato il contesto di complessivo aumento dei costi dei materiali e dell'energia.