

# **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024**

**Provincia di Ferrara**

## Sommario

PREMESSA .....	3
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E PROFILO STRUTTURALE .....	4
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....	7
<b>2.1 Sottosezione di programmazione - Valore pubblico.....</b>	<b>7</b>
<b>2.2 - Sottosezione di programmazione - Performance.....</b>	<b>9</b>
Missione 1. Servizi istituzionali, generali e di gestione.....	10
Missione 3. Ordine pubblico e sicurezza.....	21
Missione 4. Istruzione e diritto allo studio .....	22
Missione 8. Assetto del territorio ed edilizia abitativa .....	23
Missione 10. Trasporti e diritto alla mobilità .....	24
Missione 12. Diritti sociali, politiche sociali e famiglia .....	25
Obiettivi Strategici .....	26
<b>2.3 Sottosezione di programmazione - Azioni Positive per il personale della Provincia di Ferrara .....</b>	<b>32</b>
<b>2.4 Sottosezione di programmazione - Rischi corruttivi e trasparenza.....</b>	<b>37</b>
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....	38
<b>3.1 Sottosezione di programmazione - Struttura organizzativa .....</b>	<b>38</b>
<b>3.2 Sottosezione di programmazione - Organizzazione del lavoro agile.....</b>	<b>46</b>
<b>3.3 Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale.....</b>	<b>52</b>
SEZIONE 4. MONITORAGGIO .....	68

## PREMESSA

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione.

Il termine di approvazione del PIAO 2022 è stato differito al 30 aprile dall'art. 1, comma 12, del DL n. 228/2021, il quale ha introdotto il comma 6-bis all'art. 6 del DL n. 80/2021 istitutivo del PIAO.

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. A tal fine il Piano è affiancato da un processo di delegificazione che si sviluppa parallelamente all'iter di approvazione del DM che introduce il Piano-tipo.

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E PROFILO STRUTTURALE

Provincia di Ferrara	
<b>Indirizzo sede</b>	Largo Castello, 1 - 44121 Ferrara (Italia)
<b>Tel (Centralino)</b>	+39 0532 299111
<b>E-mail per info</b>	urp@provincia.fe.it
<b>PEC</b>	provincia.ferrara@cert.provincia.fe.it
<b>Sito internet istituzionale</b>	<a href="https://www.provincia.fe.it">https://www.provincia.fe.it</a>
<b>Codice fiscale e Partita Iva</b>	00334500386

### Profilo strutturale della Provincia di Ferrara (Fascicolo BES 2021)

Il territorio provinciale di Ferrara si estende su un'area di 2.627,4 Km<sup>2</sup> e la densità demografica è pari a 130,2 abitanti per chilometro quadrato.

Il territorio è suddiviso in 21 comuni, di cui 5 al di sotto dei 5.000 abitanti.

I piccoli comuni, che rappresentano il 23,8% dei comuni della Provincia, accolgono il 5,0% della popolazione residente. Secondo i parametri definiti nel 2021, ci sono 10 Comuni definiti come "intermedi" (Bondeno, Comacchio, Copparo, Jolanda, Ostellato, Portomaggiore, Fiscaglia, Terre del Reno, Riva del Po, Tresignana), 5 Comuni definiti "periferici" (Cento, Codigoro, Lajosanto, Mesola, Goro).

La variazione media annua della popolazione residente in provincia di Ferrara nel triennio 2019-2021 è stata di -0,52% con un tasso di incremento demografico totale ogni 1.000 abitanti pari a -7,4. L'incremento naturale ogni 1.000 abitanti è stato del -10,1.

La struttura della popolazione residente per fascia d'età (al 1/1/2021) è caratterizzata dal 10,7% di giovani tra 0 e 14 anni, dal 61,0% di persone in età tra 15 e 64 anni e dal 28,4% di anziani con 65 anni e oltre.

La provincia di Ferrara ha registrato al 31 ottobre 2021 un'incidenza di casi di contagio da COVID-19 ogni 10.000 abitanti pari a 751,3. Il tasso di mortalità standardizzato per Covid-19 ogni 100.000 abitanti al 31 dicembre 2020 è di 75,5.

La struttura del sistema produttivo del territorio (riferita all'anno 2020) può essere sinteticamente descritta attraverso il tasso di occupazione per settore: il tasso di occupati in agricoltura-silvicoltura-pesca è del 7,2%, in industria del 29,8% e nei servizi del 63,1%.

La ricchezza disponibile (riferita all'anno 2020), sia pro-capite sia totale, è descritta mediante il valore aggiunto pro-capite (a prezzi correnti) nella provincia di Ferrara pari a 22.996,56 euro, che varia di -7.613,52 euro rispetto al valore medio regionale, pari a 30.610,08 euro, e di -2.077,03 euro rispetto al valore medio nazionale, pari a 25.073,59 euro. Il valore aggiunto totale, riferito al totale delle attività economiche, per la provincia di Ferrara ha un valore di 7.893,3 milioni di euro che rappresenta il 5,8% del valore aggiunto dell'intero territorio regionale, pari a 136.362,8 milioni di euro.

## Indicatori di dettaglio e confronto tra territori

La situazione della provincia di Ferrara descritta dalle 11 dimensioni esaminate con il sistema di indicatori del Progetto BES (Benessere equo e sostenibile) mostra da un lato il posizionamento generale abbastanza positivo del territorio ferrarese nei confronti della realtà nazionale, dall'altro la condizione di relativa debolezza di questo territorio paragonata alla media regionale.

Nei confronti con l'Italia sette dimensioni sono oltre la media e tra queste nella dimensione **2-Istruzione e formazione** risulta più basso il numero di Neet, maggiore il numero di persone con almeno il diploma e più alto il dato dei laureati (25-39 anni), specie nelle discipline tecnico-scientifiche; nella dimensione **3-Lavoro** emerge il maggiore tasso di occupazione, soprattutto giovanile; per la dimensione **4-Benessere economico** rileva la bassa percentuale di pensioni minime; nella dimensione **5-Relazioni sociali** è maggiore la presenza nelle scuole di secondo grado di postazioni informatiche adattate ad alunni con disabilità; nella dimensione **6-Politica e istituzioni** si nota una buona presenza di donne elette a livello comunale ed una buona capacità di riscossione da parte dell'Amministrazione Provinciale; nella dimensione **8-Paesaggio e patrimonio culturale** emerge l'alta densità di verde storico e la maggiore presenza di biblioteche anche se rimane più basso il dato delle aziende agrituristiche; nella dimensione **11-Qualità dei servizi** sono molto alte la percentuale di bambini 0-2 anni che usufruiscono di servizi per l'infanzia, l'alta presenza nei Comuni di servizi per l'infanzia e l'elevata raccolta differenziata dei rifiuti urbani; rimangono tuttavia critici, in questa dimensione, gli indicatori della copertura della banda larga, del sovraffollamento degli istituti di pena e dell'offerta di trasporto pubblico locale.

Le dimensioni che risultano invece leggermente sotto la media nazionale sono tre: la dimensione **1-Salute** con i tassi standardizzati di mortalità più elevati; la dimensione **9-Ambiente** nonostante un'alta disponibilità di verde urbano risente di alti consumi elettrici per uso domestico; la dimensione **10-Ricerca e innovazione** per la minore innovazione del sistema produttivo. La dimensione **7-Sicurezza** è allineata alla media nazionale e vede un'alta incidenza di frodi informatiche e violenze sessuali anche se questo dato può essere frutto di una maggiore propensione a denunciare rispetto ad altri territori.

All'interno della regione, riguardando territori più omogenei tra loro, emergono maggiormente le peculiarità delle singole province.

La provincia di Ferrara per quattro dimensioni si colloca sopra la media regionale. Nella dimensione **3-Lavoro** risalta il tasso di occupazione giovanile più alto in regione; nella dimensione **5-Relazioni sociali** sono elevate la presenza di alunni con disabilità inseriti nelle scuole e il numero di postazioni informatiche adattate per alunni con disabilità nelle scuole secondarie; nella dimensione **7-Sicurezza** incidono il basso tasso di criminalità predatoria e il basso tasso di feriti in incidenti stradali; nella dimensione **8-Paesaggio e patrimonio culturale** emergono la più alta estensione di parchi urbani ed una buona presenza biblioteche anche se rimane molto più bassa la diffusione di aziende agrituristiche. La provincia di Ferrara risulta allineata alla media regionale nella dimensione **4-Benessere economico**, evidenziando il dato delle pensioni minime, dato più basso di tutta la regione.

Per la dimensione **1-Salute** e la dimensione **10-Ricerca e innovazione** il ferrarese risulta più distante dalla media regionale rispettivamente per i tassi standardizzati di mortalità, maggiori della media regionale, e la minore percentuale di imprese impegnate in progetti innovativi.

Lieve invece la distanza della provincia di Ferrara dalla media regionale per quattro dimensioni: nella dimensione **2-Istruzione e formazione** nonostante il valore di NEET più basso di tutta la regione, sono distanti i valori nei test INVALSI e bassa la partecipazione alla formazione continua; la dimensione **6-Politica e istituzioni** vede meno giovani tra gli amministratori a livello comunale; nella dimensione **9-Ambiente** rilevano le maggiori perdite della rete idrica e gli alti consumi di elettricità per usi domestici; nella dimensione **11-Qualità dei servizi** nonostante l'elevato dato della raccolta differenziata (tra i migliori dopo Reggio Emilia e Parma), gli altri indicatori sono distanti dalla media regionale specie per la copertura della banda larga, per il sovraffollamento degli istituti di pena e per l'offerta di trasporto pubblico locale.

## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Sottosezione di programmazione - Valore pubblico

In questa sottosezione l'amministrazione prevede di tradurre le politiche in termini di obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL).

Definisce inoltre in termini di obiettivi generali e specifici le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale alle amministrazioni da parte dei cittadini, con particolare attenzione a quelli ultrasessantacinquenni e con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e secondo gli obiettivi di digitalizzazione previsti dall'Agenda Digitale.

Le politiche vengono elencate sulla base delle Missioni del sistema contabile al fine di conservare la relazione degli obiettivi strategici con gli obiettivi operativi ed esecutivi già presenti nel Piano della performance.

La sottosezione risponde alle seguenti domande:

DOMANDA	ANNOTAZIONI
Quale Valore Pubblico (benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc.) viene perseguito?	Il Valore Pubblico che si intende perseguire viene riportato per ciascun obiettivo strategico
Quale strategia potrebbe favorire la creazione di Valore Pubblico (obiettivi strategici)?	
A quali stakeholder sono rivolti gli obiettivi?	Gli stakeholder prioritari vengono riportati nella scheda sintetica dell'obiettivo strategico

Entro quando intendiamo completare gli obiettivi strategici?	Se non diversamente indicato l'obiettivo dovrà essere completato entro la scadenza del Mandato amministrativo
Come misuriamo il raggiungimento della strategia, ovvero: quanto Valore Pubblico viene prodotto (impatto sul livello di benessere)?	Viene riportata una batteria di indicatori di outcome, impatto e completamento
Da dove partiamo (baseline)?	Il PIAO 2022 prevede alcuni indicatori specifici anche se si prevede che sarà il PIAO 2023 a definire la baseline in termini di start point e di benchmark d'intesa con l'OIV.
Qual è il traguardo atteso (target)?	I Target verranno riportati nel PIAO 2024 sulla base della baseline definita nel 2023.
Come sono verificabili i dati (fonte)?	Per ogni indicatore è stata predisposta una scheda anagrafica che riporta, fra l'altro, fonte e responsabile del dato

## 2.2 - Sottosezione di programmazione - Performance

Obiettivi Strategici 2022-2024	
Missione	Obiettivo Strategico
1. Servizi istituzionali, generali e di gestione	1. Finalizzare la formazione e l'aggiornamento del personale in funzione del cambiamento
	2. Attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza
	3. Adeguare l'organizzazione al cambiamento istituzionale in un'ottica di digitalizzazione dei processi e delle riforme del PNRR
	4. Valorizzazione del patrimonio immobiliare dell'Ente
	5. Sviluppo dei sistemi di contabilità pubblici, nell'ambito dell'armonizzazione, per il rispetto dei vincoli di finanza pubblica e attuazione delle riforme e investimenti del PNRR.
	6. Processo di analisi e individuazione dei rischi, realizzazione azioni correttive tale da migliorare la gestione delle entrate e delle spese dell'Ente
	7. La Provincia a supporto dei Comuni
	8. Tornare a rivestire il ruolo di autorevole referente istituzionale per le politiche di governo del territorio
3. Ordine pubblico e sicurezza	9. Promuovere e rafforzare il ruolo della Polizia Locale della Provincia a tutela del territorio e della sicurezza dei cittadini
4. Istruzione e diritto allo studio	10. Garantire il sostegno e l'assistenza post-terremoto, favorendo la ripresa delle attività e garantendo la continuità dei servizi
8. Assetto del territorio ed edilizia abitativa	11. Promuovere un assetto territoriale programmatico coordinato e sostenibile
10. Trasporti e diritto alla mobilità	12. Salvaguardare condizioni di transitabilità sufficienti sulla rete stradale provinciale in coerenza con le risorse disponibili
12. Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	13. Rafforzare la programmazione degli interventi nell'area dei servizi e/o delle scuole d'infanzia (fascia d'età 3-6 anni)

## Missione 1. Servizi istituzionali, generali e di gestione

### Obiettivo strategico 1: Finalizzare la formazione e l'aggiornamento del personale in funzione del cambiamento

#### Valore pubblico perseguito

- Riorganizzazione del Personale
- Formazione
- Recupero ruolo istituzionale
- Ricognizione funzioni non essenziali e programmazione eventuali nuove competenze

#### Prospettiva: APPRENDIMENTO

#### Obiettivo DUP collegato: LA PROVINCIA CHE IMMAGINIAMO

“Il riordino istituzionale attualmente in vigore pone notevoli difficoltà. È innegabile che ci sia la necessità di un ente territoriale in grado di fare sintesi e coordinamento tra i diversi enti locali: la provincia può e deve esserlo. È senz'altro fondamentale che chi ricoprirà il ruolo di presidente abbia il profilo, le competenze e l'onestà necessarie ad un ruolo di primo piano. Ma ancor prima crediamo vengano i contenuti e le politiche che, attraverso quel ruolo, verranno esercitate: è essenziale che ci siano idee chiare e lungimiranti sul ruolo che questo ente dovrà avere in futuro. A legislazione invariata le funzioni in capo alla Provincia sono poche e ben definite, discutere su di un loro ampliamento, su una redistribuzione conseguente del personale ad oggi dislocato in regione è elemento importante, ma che può facilmente sviare l'attenzione su ciò che è possibile già ora mettere in campo, senza interventi a noi sovraordinati. Riteniamo dunque che ci siano questioni determinanti da affrontare e sui quali con forza i nuovi organi eletti dovranno impegnarsi”

#### Indicatori

DESCRIZIONE	VALORE DI BASE	TARGET 2022	TARGET 2023	TARGET 2024
1.1 Realizzazione di percorsi formativi in house mirati a supportare il cambiamento nel rispetto della parità di genere e nel rispetto degli obiettivi del Piano delle Azioni Positive	Effettuazione di almeno n. 3 percorsi di formazione in house finalizzati a supportare il cambiamento su tematiche legislative di maggior impatto	Almeno n. 3 percorsi di formazione in house finalizzati a supportare il cambiamento su tematiche legislative di maggior impatto	Almeno n. 3 percorsi di formazione in house finalizzati a supportare il cambiamento su tematiche legislative di maggior impatto	Almeno n. 3 percorsi di formazione in house finalizzati a supportare il cambiamento su tematiche legislative di maggior impatto

<p>1.2 Attuazione in house di un percorso formativo specifico dedicato al personale non dirigente cui vengono attribuite le funzioni amministrative di RUP negli appalti pubblici di lavori con particolare riferimento ai compiti, alle procedure ed alle responsabilità connesse a tale profilo, anche in rapporto alle disposizioni speciali previste per gli appalti PNRR</p>	<p>Effettuazione moduli di 3 ore ciascuno</p>	<p>Effettuazione di minimo 3 moduli di 3 ore ciascuno</p>	<p>Effettuazione di minimo 3 moduli di 3 ore ciascuno</p>	<p>Effettuazione di minimo 3 moduli di 3 ore ciascuno</p>
---	---	---	---	---

## Obiettivo strategico 2: Attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza

### Valore pubblico perseguito

- Riorganizzazione del Personale
- Formazione
- Recupero ruolo istituzionale
- Ricognizione funzioni non essenziali e programmazione eventuali nuove competenze

### Prospettiva: APPRENDIMENTO

#### Obiettivo DUP collegato: LA PROVINCIA CHE IMMAGINIAMO

“Il riordino istituzionale attualmente in vigore pone notevoli difficoltà. È innegabile che ci sia la necessità di un ente territoriale in grado di fare sintesi e coordinamento tra i diversi enti locali: la provincia può e deve esserlo. È senz'altro fondamentale che chi ricoprirà il ruolo di presidente abbia il profilo, le competenze e l'onestà necessarie ad un ruolo di primo piano. Ma ancor prima crediamo vengano i contenuti e le politiche che, attraverso quel ruolo, verranno esercitate: è essenziale che ci siano idee chiare e lungimiranti sul ruolo che questo ente dovrà avere in futuro. A legislazione invariata le funzioni in capo alla Provincia sono poche e ben definite, discutere su di un loro ampliamento, su una redistribuzione conseguente del personale ad oggi dislocato in regione è elemento importante, ma che può facilmente sviare l'attenzione su ciò che è possibile già ora mettere in campo, senza interventi a noi sovraordinati. Riteniamo dunque che ci siano questioni determinanti da affrontare e sui quali con forza i nuovi organi eletti dovranno impegnarsi”

### Indicatori

DESCRIZIONE	VALORE DI BASE	TARGET 2022	TARGET 2023	TARGET 2024
Applicazione delle misure Generali e Trasversali	10 misure attuate	Attuazione di 10 misure pianificate.	Attuazione di 10 misure pianificate.	Attuazione di 10 misure pianificate.

## Obiettivo strategico 3: Adeguare l'organizzazione al cambiamento istituzionale in un'ottica di digitalizzazione dei processi e delle riforme del PNRR

### Valore pubblico perseguito

- Riorganizzazione del Personale
- Formazione
- Recupero ruolo istituzionale
- Ricognizione funzioni non essenziali e programmazione eventuali nuove competenze

### Prospettiva: PROCESSI INTERNI

#### Obiettivo DUP collegato: LA PROVINCIA CHE IMMAGINIAMO

“Il riordino istituzionale attualmente in vigore pone notevoli difficoltà. È innegabile che ci sia la necessità di un ente territoriale in grado di fare sintesi e coordinamento tra i diversi enti locali: la provincia può e deve esserlo. È senz'altro fondamentale che chi ricoprirà il ruolo di presidente abbia il profilo, le competenze e l'onestà necessarie ad un ruolo di primo piano. Ma ancor prima crediamo vengano i contenuti e le politiche che, attraverso quel ruolo, verranno esercitate: è essenziale che ci siano idee chiare e lungimiranti sul ruolo che questo ente dovrà avere in futuro. A legislazione invariata le funzioni in capo alla Provincia sono poche e ben definite, discutere su di un loro ampliamento, su una redistribuzione conseguente del personale ad oggi dislocato in regione è elemento importante, ma che può facilmente sviare l'attenzione su ciò che è possibile già ora mettere in campo, senza interventi a noi sovraordinati. Riteniamo dunque che ci siano questioni determinanti da affrontare e sui quali con forza i nuovi organi eletti dovranno impegnarsi”

### Indicatori

DESCRIZIONE	VALORE DI BASE	TARGET 2022	TARGET 2023	TARGET 2024
3.1 Progettazione Sistema Informativo Territoriale della Provincia di Ferrara	Implementazione Progetto SIT per Urbanistica e Viabilità	Sviluppo SIT per Patrimonio	Sviluppo SIT per Polizia Provinciale e Protezione Civile	////////
3.2 Riassetto organizzativo rispondente all'evoluzione dell'Ente a fronte dei cambiamenti nelle figure apicali avvenuti negli anni 2021-2022 e degli obiettivi	N.A.	Approvazione di almeno una modifica dell'assetto organizzativo a fronte dei mutamenti avvenuti negli anni 2021 e 2022 delle figure apicali e al fine di garantire il	Sviluppo dell'assetto organizzativo: implementazione delle linee di attività previste nel piano di riassetto al fine di garantire il perseguimento degli obiettivi	//////////

dell'Amministrazione		perseguimento degli obiettivi assegnati dall'Amministrazione nel DUP 2022-2024 (es: Provincia casa dei Comuni, Provincia Coordinamento Focus Ferrara, PNRR)	assegnati dall'Amministrazione nel DUP 2022-2024. (es: Provincia casa dei Comuni, Provincia Coordinamento Focus Ferrara, PNRR)	
3.3 Adeguamento dei software in uso per l'attivazione dei Servizi On Line e per le evoluzioni imposte dai partner tecnologici	Definizione di un Piano di attivazione dei servizi on line;  Studio e verifica di piattaforme alternative a Drupal presenti sul mercato	Predisposizione della messaggistica; integrazione di Sportello Semplice con il portale Internet e APP IO  Individuazione soluzione alternativa e attivazione processo di acquisto e migrazione	Conclusione dell'attivazione dei Servizi On Line e della migrazione e messa in produzione nuove piattaforme (sito istituzionale e Intranet)	//////////

#### Obiettivo strategico 4: Valorizzazione del patrimonio immobiliare dell'Ente

##### **Valore pubblico perseguito**

- Riorganizzazione del Personale
- Formazione
- Recupero ruolo istituzionale
- Ricognizione funzioni non essenziali e programmazione eventuali nuove competenze

##### **Prospettiva: FINANZIARIA**

##### **Obiettivo DUP collegato: LA PROVINCIA CHE IMMAGINIAMO**

“Il riordino istituzionale attualmente in vigore pone notevoli difficoltà. È innegabile che ci sia la necessità di un ente territoriale in grado di fare sintesi e coordinamento tra i diversi enti locali: la provincia può e deve esserlo. È senz'altro fondamentale che chi ricoprirà il ruolo di presidente abbia il profilo, le competenze e l'onestà necessarie ad un ruolo di primo piano. Ma ancor prima crediamo vengano i contenuti e le politiche che, attraverso quel ruolo, verranno esercitate: è essenziale che ci siano idee chiare e lungimiranti sul ruolo che questo ente dovrà avere in futuro. A legislazione invariata le funzioni in capo alla Provincia sono poche e ben definite, discutere su di un loro ampliamento, su una redistribuzione conseguente del personale ad oggi dislocato in regione è elemento importante, ma che può facilmente sviare l'attenzione su ciò che è possibile già ora mettere in campo, senza interventi a noi sovraordinati. Riteniamo dunque che ci siano questioni determinanti da affrontare e sui quali con forza i nuovi organi eletti dovranno impegnarsi”

## Indicatori

DESCRIZIONE	VALORE DI BASE	TARGET 2022	TARGET 2023	TARGET 2024
4.1 Razionalizzare l'uso degli immobili che ospitano istituti scolastici e altri uffici	Effettuazione di istruttorie tecniche ed amministrative ed aggiornamenti catastali sugli immobili adibiti ad uso scolastico o ad ufficio (1 immobile)	Predisposizione di istruttorie tecniche ed amministrative ed aggiornamenti catastali sugli immobili adibiti ad uso scolastico o ad ufficio (1 immobile)	////////	////////
4.2 Razionalizzare l'uso degli immobili che ospitano istituti scolastici e altri uffici	Ricognizione dettagliata dell'arredo d'ufficio presente nel Castello Estense. Catalogazione e descrizione dello stato d'uso dello stesso ai fini della sua riutilizzabilità nei nuovi immobili di possibile ricollocazione.	Predisposizione di Schede riepilogative dettagliate dell'arredo d'ufficio presente nel Castello Estense. Catalogazione ufficio per ufficio e descrizione dello stato d'uso dell'arredo. Comprensivo di report fotografico	////////	////////

**Obiettivo strategico 5: Sviluppo dei sistemi di contabilità pubblici, nell'ambito dell'armonizzazione, per il rispetto dei vincoli di finanza pubblica e attuazione delle riforme e investimenti del PNNR.**

### Valore pubblico perseguito

- Riorganizzazione del Personale
- Formazione
- Recupero ruolo istituzionale
- Ricognizione funzioni non essenziali e programmazione eventuali nuove competenze

### Prospettiva: FINANZIARIA

#### Obiettivo DUP collegato: LA PROVINCIA CHE IMMAGINIAMO

“Il riordino istituzionale attualmente in vigore pone notevoli difficoltà. È innegabile che ci sia la necessità di un ente territoriale in grado di fare sintesi e coordinamento tra i diversi enti locali: la provincia può e deve esserlo. È senz'altro fondamentale che chi ricoprirà il ruolo di presidente abbia il profilo, le competenze e l'onestà necessarie ad un ruolo di primo piano. Ma ancor prima crediamo vengano i contenuti e le politiche che, attraverso

quel ruolo, verranno esercitate: è essenziale che ci siano idee chiare e lungimiranti sul ruolo che questo ente dovrà avere in futuro. A legislazione invariata le funzioni in capo alla Provincia sono poche e ben definite, discutere su di un loro ampliamento, su una redistribuzione conseguente del personale ad oggi dislocato in regione è elemento importante, ma che può facilmente sviare l'attenzione su ciò che è possibile già ora mettere in campo, senza interventi a noi sovraordinati. Riteniamo dunque che ci siano questioni determinanti da affrontare e sui quali con forza i nuovi organi eletti dovranno impegnarsi”

## Indicatori

DESCRIZIONE	VALORE DI BASE	TARGET 2022	TARGET 2023	TARGET 2024
5.1 Sviluppo dei sistemi di contabilità pubblici, nell'ambito dell'armonizzazione, per il rispetto dei vincoli di finanza pubblica e attuazione delle riforme e investimenti del PNNR.	N.A.	1. Analisi della normativa specifica contabile prevista per l'attuazione delle riforme e investimenti del PNNR e delle eventuali criticità applicative  2. Definizione delle idonee procedure amministrative contabili volte ad adempiere alle disposizioni specifiche e ai relativi obblighi	1. Verifica delle procedure implementate ed eventuale loro modifica/implementazione a fronte di eventuali modifiche normative o esigenze interne/esterne  2. Impostazione di sistema di monitoraggio contabile delle risorse assegnate afferenti il PNNR a supporto anche dei Settori responsabili dell'attuazione delle riforme/investimenti	1. Verifica delle procedure implementate ed eventuale loro modifica/implementazione a fronte di eventuali modifiche normative o esigenze interne/esterne  2. Sviluppo del sistema di monitoraggio contabile delle risorse assegnate afferenti il PNNR a supporto anche dei Settori responsabili dell'attuazione delle riforme/investimenti
5.2 Consolidare e rafforzare la predisposizione della nuova documentazione prevista dal d.lgs. 118/11 in continuo aggiornamento	N.A.	Adeguamento della documentazione in base agli esiti delle riunioni della Commissione Arconet e dei Decreti correttivi approvati: implementazione delle registrazioni economico-patrimoniali a seguito dell'approvazione del 13° decreto correttivo approvato (DM 01.09.2021) sulla composizione e rappresentazione del Patrimonio Netto	////////	////////

## Obiettivo strategico 6: Processo di analisi e individuazione dei rischi, realizzazione azioni correttive tale da migliorare la gestione delle entrate e delle spese dell'Ente

### Valore pubblico perseguito

- Riorganizzazione del Personale
- Formazione
- Recupero ruolo istituzionale
- Ricognizione funzioni non essenziali e programmazione eventuali nuove competenze

### Prospettiva: FINANZIARIA

#### Obiettivo DUP collegato: LA PROVINCIA CHE IMMAGINIAMO

“Il riordino istituzionale attualmente in vigore pone notevoli difficoltà. È innegabile che ci sia la necessità di un ente territoriale in grado di fare sintesi e coordinamento tra i diversi enti locali: la provincia può e deve esserlo. È senz'altro fondamentale che chi ricoprirà il ruolo di presidente abbia il profilo, le competenze e l'onestà necessarie ad un ruolo di primo piano. Ma ancor prima crediamo vengano i contenuti e le politiche che, attraverso quel ruolo, verranno esercitate: è essenziale che ci siano idee chiare e lungimiranti sul ruolo che questo ente dovrà avere in futuro. A legislazione invariata le funzioni in capo alla Provincia sono poche e ben definite, discutere su di un loro ampliamento, su una redistribuzione conseguente del personale ad oggi dislocato in regione è elemento importante, ma che può facilmente sviare l'attenzione su ciò che è possibile già ora mettere in campo, senza interventi a noi sovraordinati. Riteniamo dunque che ci siano questioni determinanti da affrontare e sui quali con forza i nuovi organi eletti dovranno impegnarsi”

### Indicatori

DESCRIZIONE	VALORE DI BASE	TARGET 2022	TARGET 2023	TARGET 2024
6.1 Miglioramento delle procedure economico finanziarie di programmazione della spesa al fine di massimizzare l'utilizzo delle risorse disponibili	N.A.	Revisione delle disposizioni regolamentari di disciplina delle procedure economico finanziarie (regolamento di contabilità) al fine di adeguarle alle attuali disposizioni e principi vigenti e per conseguire una maggiore dinamicità nella programmazione delle risorse e nell'adozione degli atti volti all'utilizzo delle stesse. (Approvazione delle modifiche entro il 31.12)	Definizione di nuove procedure in fase di programmazione a fronte delle quali sulla base del budget di risorse “discrezionali” a disposizione vengono definite le assegnazioni ai Settori non solo sulla base delle necessità finanziarie dell'esercizio, ma della programmazione delle fasi di spesa delle stesse nell'esercizio – (Almeno l'80% delle risorse impegnate (rispetto alle risorse assegnate a preventivo) al 31.12)	Miglioramento dell'“utilizzo” del budget di risorse “discrezionali” a disposizione in sede di previsione. Definire le assegnazioni ai Settori non solo sulla base delle necessità finanziarie dell'esercizio, ma della programmazione delle fasi di spesa delle stesse nell'esercizio – (Almeno l'85% delle risorse impegnate (rispetto alle risorse assegnate a preventivo) al 31.12)

6.2 Miglioramento delle procedure economico finanziarie di programmazione della spesa al fine di massimizzare l'utilizzo delle risorse disponibili	N.A.	Ai fini della conclusione entro il 31/12/2022 di un contratto di fornitura di energia elettrica per l'annualità 2023 sviluppo di una analisi previsionale delle condizioni di mercato e dei prezzi applicati dai fornitori in rapporto ai consumi stimati dell'Ente finalizzata all'individuazione del regime contrattuale più conveniente.	////////	////////
6.3 Miglioramento delle procedure economico finanziarie di programmazione della spesa al fine di massimizzare l'utilizzo delle risorse disponibili	N.A.	Ai fini della conclusione entro il 31/12/2022 del contratto di fornitura quadriennale del servizio di telefonia fissa e mobile e collegamento dati, elaborazione di analisi dettagliata delle linee attive e dei relativi consumi con individuazione delle linee strettamente indispensabili in un'ottica di contenimento della spesa.	////////	////////
6.4 Valutare la necessità e convenienza di adottare una copertura assicurativa specifica per la responsabilità civile per danni causati da fauna selvatica	N.A.	Documento di ricognizione e di analisi dei dati storici relativi alla sinistrosità per danni da fauna selvatica funzionale alla discussione in sede Regionale sulla opportunità e convenienza dell'adozione di specifica copertura assicurativa.	////////	////////

## Obiettivo strategico 7: La Provincia a supporto dei Comuni

### Valore pubblico perseguito

- Servizio Associato Sismica: per estendere l'attuale servizio a tutti i Comuni della provincia di Ferrara
- Stazione Unica Appaltante: per razionalizzare la spesa pubblica nel settore servizi, forniture e lavori;
- Europa: progettazione e start up del Servizio Associato Politiche Europee, per migliorare la capacità di attuazione utilizzo dei fondi europei;
- Innovazione: servizi di innovazione, raccolta ed elaborazione dati, per diffondere i servizi digitali offerti dalle Province, guidando gli EELL verso una piena fase di digitalizzazione dei servizi.

### Prospettiva: STAKEHOLDERS

#### Obiettivo DUP collegato: PROVINCIA COME CASA DEI COMUNI

“Spesso questo slogan lo abbiamo sentito proporre senza poi averne visto però le reali ricadute nel concreto. C'è bisogno ora più che mai che la Provincia assuma il coordinamento di alcune attività, che metta a disposizione le proprie risorse per coordinare e supportare i comuni, specie quelli più piccoli. Centrali uniche di committenza, ufficio personale, ufficio sismico solo per citarne alcune. Non sfuggirà poi che le nuove sfide che riguardano il PNRR e la nuova stagione di finanziamenti europei impongono anche e soprattutto su questo versante una decisa sterzata verso un coordinamento di idee e professionalità”

### Indicatori

DESCRIZIONE	VALORE DI BASE	TARGET 2022	TARGET 2023	TARGET 2024
7.1 N. di gestioni e procedure associate attivate ovvero potenziate	Effettuazione/potenziamento di 1 gestione/procedura associata/convenzione	1 gestione/procedura associata/convenzione attivata ovvero potenziata	1 gestione/procedura associata/convenzione attivata ovvero potenziata	1 gestione/procedura associata/convenzione attivata ovvero potenziata
7.2 Coordinamento e supporto del Team “1000 Esperti” PNRR assegnato alla Provincia e agli Enti del territorio	N.A.	Coordinamento del Team di Esperti assegnato alla Provincia e supporto per i rapporti con i Comuni del Territorio al fine di raggiungere gli obiettivi di monitoraggio e sviluppo dei	////////	////////

		processi previste nel programma regionale		
--	--	---	--	--

**Obiettivo strategico 8: Tornare a rivestire il ruolo di autorevole referente istituzionale per le politiche di governo del territorio**

**Valore pubblico perseguito**

- Accompagnamento fase di candidatura progetti
- Costituzione governance e coordinamento sui temi:
- Piste ciclabili
- Vie d'acqua
- Unesco
- Itinerari eno-gastronomici

**Prospettiva: STAKEHOLDERS**

**Obiettivo DUP collegato: PROVINCIA COORDINAMENTO FOCUS FERRARA**

“Nel mese di dicembre 2021 si è giunti alla firma di un decisivo e importante documento di inquadramento strategico per questo territorio: la cornice generale che dovremmo nei prossimi anni avere come riferimento nell’approccio alle politiche pubbliche e private che verranno messe in campo. In questa fase, assieme alla regione, la provincia è stato elemento decisivo di coordinamento, stimolo e equilibrio: lo continui ad essere anche nella prossima fase di scelta e condivisione delle specifiche progettualità che verranno proposte e candidate”

**Indicatori**

DESCRIZIONE	VALORE DI BASE	TARGET 2022	TARGET 2023	TARGET 2024
Perseguimento dei quattro obiettivi strategici del Patto per il Lavoro e per il clima – Focus Ferrara: crisi demografica, emergenza climatica, sviluppo	Firma del Patto per il lavoro e per il clima (novembre 2021) da parte di 45 firmatari tra cui Regione, Provincia e Comune capoluogo, oltre agli altri 21 Comuni, Camera di Commercio, Università, le rappresentanze	Declinazione dei quattro macro obiettivi del Patto in una serie di 69 schede progetto che le varie rappresentanze (istituzionali, economiche e sociali)	Costituzione in seno alla Consulta provinciale di tavoli tematici composti da esperti e figure tecniche designati dalle rispettive rappresentanze con lo scopo di rendere esecutivi i	Condivisione tra le varie articolazioni (istituzionali, economiche e sociali) e utilizzo delle varie opportunità di finanziamento fino al termine delle rispettive

infrastrutturale (materiale e digitale) e riduzione delle distanze economiche, sociali, di genere e territoriali	economiche e i sindacati, compreso il Forum Terzo Settore e l'Arcidiocesi di Ferrara-Comacchio.	territoriali in seno alla Consulta provinciale hanno prodotto per esprimere più concretamente la capacità progettuale territoriale, per essere in grado di intercettare la nuova stagione di finanziamenti (Pnrr e fondi Ue programmazione 2021-2027).	disegni progettuali e renderli candidabili all'uscita dei bandi sulle varie linee di finanziamento (Pnrr e Ue programmazione 2021-2027).	programmazioni (Pnrr e Fse-Por Fesr 2021-2027), il cui risultato congiunto vuole essere la realizzazione dei quattro obiettivi strategici del Patto sottoscritto il 18 novembre 2021.
--	---	--	--	---

### Missione 3. Ordine pubblico e sicurezza

#### Obiettivo strategico 9: Promuovere e rafforzare il ruolo della Polizia Locale della Provincia a tutela del territorio e della sicurezza dei cittadini

#### Valore pubblico perseguito

Implementazione sistema di programmazione e controllo per:

- Manutenzione manti stradali
- Segnaletica, guard rail, alberature
- Ponti e manufatti stradali

#### Prospettiva: STAKEHOLDERS

#### Obiettivo DUP collegato: PROVINCIA GESTORE AUTOREVOLE DEL SISTEMA STRADALE

“La scarsità di risorse degli ultimi anni hanno ridotto il nostro sistema viario provinciale ad un colabrodo. Solo negli ultimi mesi nuovi trasferimenti a questo dedicati hanno messo la Provincia nelle condizioni di poter affrontare non solo il contingente e le priorità in termini di sicurezza, ma anche una programmazione di più ampio respiro. Nei prossimi anni dunque questo ente deve ritrovare la capacità di una programmazione attenta e partecipata che veda coinvolti gli enti locali in una logica globale e generale”

#### Indicatori

DESCRIZIONE	VALORE DI BASE	TARGET 2022	TARGET 2023	TARGET 2024
9.1 Ricevere le segnalazioni dei cittadini, valorizzare e dare riscontro	N.A.	Costituzione di una piattaforma che permetta la ricezione, registrazione ed evasione delle segnalazioni che pervengono alla Polizia Locale sia presso la Centrale Operativa che raccolte dagli Agenti sul territorio	Evasione del 50% delle segnalazioni ricevute	Evasione del 70% delle segnalazioni ricevute

		Utilizzo della piattaforma da parte di tutti gli appartenenti alla Polizia Locale anche attraverso supporto mobile		
9.2 Servizi finalizzati al controllo del rispetto delle regole sulla corretta collocazione dei cartelli stradali lungo le strade provinciali fuori dai centri abitati	Effettuazione di almeno 50 controlli	Effettuazione di almeno 50 controlli	//////////	//////////
9.3 Garantire l'applicazione del piano di controllo per l'eradicazione della specie nutria effettuando controlli presso le aziende comodatarie di gabbie per nutrie di proprietà della Provincia	N.A.	Verifica dell'effettivo utilizzo delle gabbie, possesso di numero identificativo o restituzione del bene: effettuazione di controlli su almeno 60 gabbie	Verifica dell'effettivo utilizzo delle gabbie, possesso di numero identificativo o restituzione del bene: effettuazione di controlli su almeno 60 gabbie	//

## Missione 4. Istruzione e diritto allo studio

### Obiettivo strategico 10: Garantire il sostegno e l'assistenza post-terremoto, favorendo la ripresa delle attività e garantendo la continuità dei servizi

#### Valore pubblico perseguito

Programma di adeguamento istituti scolastici per:

- Miglioramento sismico
- Efficientamento energetico
- Prevenzione incendi e sicurezza
- Adeguamento funzionale

#### Prospettiva: UTENTI

#### Obiettivo DUP collegato: PROVINCIA PROTAGONISTA DEL SISTEMA SCOLASTICO

“Alla Provincia spetta il compito di gestione e programmazione della rete scolastica delle secondarie di secondo grado. Nell'ultimo periodo però, da un lato le scarse risorse e il covid, dall'altro il depotenziamento politico, hanno trasformato questa funzione in una gestione ordinaria. Le nuove risorse arrivate e che arriveranno sull'edilizia scolastica così come un nuovo ruolo da protagonista devono invece far tornare l'ente il vero e unico soggetto di programmazione; una programmazione lungimirante e che si faccia interprete delle esigenze dei ragazzi, dei comuni, delle aziende”

## Indicatori

DESCRIZIONE	VALORE DI BASE	TARGET 2022	TARGET 2023	TARGET 2024
10.1 Esecuzione di interventi nelle scuole superiori, negli altri edifici e nelle strade provinciali	Realizzazione 75% progettazione e 50% aggiudicazione degli interventi previsti nel cronoprogramma annuale OO.PP.	Realizzazione 100% progettazione e 80% aggiudicazione degli interventi previsti nel cronoprogramma annuale OO.PP.	Realizzazione 100% progettazione e 80% aggiudicazione degli interventi previsti nel cronoprogramma annuale OO.PP.	
10.2 Esecuzione di interventi di adeguamento sismico, energetico, antincendio e funzionale degli immobili	Realizzare il 70 % della progettazione e aggiudicare il 40% degli interventi previsti nel cronoprogramma annuale OO.PP.	Realizzare il 70 % della progettazione e aggiudicare il 40% degli interventi previsti nel cronoprogramma annuale OO.PP.	Realizzare il 70 % della progettazione e aggiudicare il 40% degli interventi previsti nel cronoprogramma annuale OO.PP.	

## Missione 8. Assetto del territorio ed edilizia abitativa

### Obiettivo strategico 11: Promuovere un assetto territoriale programmatico coordinato e sostenibile

#### Valore pubblico perseguito

- Servizio Associato Sismica: per estendere l'attuale servizio a tutti i Comuni della provincia di Ferrara
- Stazione Unica Appaltante: per razionalizzare la spesa pubblica nel settore servizi, forniture e lavori;
- Europa: progettazione e start up del Servizio Associato Politiche Europee, per migliorare la capacità di attuazione utilizzo dei fondi europei;
- Innovazione: servizi di innovazione, raccolta ed elaborazione dati, per diffondere i servizi digitali offerti dalle Province, guidando gli EELL verso una piena fase di digitalizzazione dei servizi.

#### Prospettiva: STAKEHOLDERS

#### Obiettivo DUP collegato: PROVINCIA COME CASA DEI COMUNI

“Spesso questo slogan lo abbiamo sentito proporre senza poi averne visto però le reali ricadute nel concreto. C'è bisogno ora più che mai che la Provincia assuma il coordinamento di alcune attività, che metta a disposizione le proprie risorse per coordinare e supportare i comuni, specie quelli più piccoli. Centrali uniche di committenza, ufficio personale, ufficio sismico solo per citarne alcune. Non sfuggirà poi che le nuove sfide che riguardano il PNRR e la nuova stagione di finanziamenti europei impongono anche e soprattutto su questo versante una decisa sterzata verso un coordinamento di idee e professionalità”.

## Indicatori

DESCRIZIONE	VALORE DI BASE	TARGET 2022	TARGET 2023	TARGET 2024
Adeguamento progressivo della pianificazione territoriale provinciale: revisione pianificazione generale e di settore	Avvio consultazione preliminare e percorso partecipativo, predisposizione proposta PTAV	Adozione PTAV	Approvazione PTAV	////////

## Missione 10. Trasporti e diritto alla mobilità

### Obiettivo strategico 12: Salvaguardare condizioni di transitabilità sufficienti sulla rete stradale provinciale in coerenza con le risorse disponibili

#### Valore pubblico perseguito

Implementazione sistema di programmazione e controllo per:

- Manutenzione manti stradali
- Segnaletica, guard rail, alberature
- Ponti e manufatti stradali

#### Prospettiva: UTENTI

#### Obiettivo DUP collegato: PROVINCIA GESTORE AUTOREVOLE DEL SISTEMA STRADALE

“La scarsità di risorse degli ultimi anni hanno ridotto il nostro sistema viario provinciale ad un colabrodo. Solo negli ultimi mesi nuovi trasferimenti a questo dedicati hanno messo la Provincia nelle condizioni di poter affrontare non solo il contingente e le priorità in termini di sicurezza, ma anche una programmazione di più ampio respiro. Nei prossimi anni dunque questo ente deve ritrovare la capacità di una programmazione attenta e partecipata che veda coinvolti gli enti locali in una logica globale e generale”.

## Indicatori

DESCRIZIONE	VALORE DI BASE	TARGET 2022	TARGET 2023	TARGET 2024
Esecuzione di interventi volti a salvaguardare la viabilità provinciale compatibilmente con le risorse previste	Realizzare il 90% della progettazione e aggiudicare il 50% degli interventi previsti nel cronoprogramma annuale OO.PP	Realizzare il 100 % della progettazione e aggiudicare il 60% degli interventi previsti nel cronoprogramma annuale OO.PP.	Realizzare il 100 % della progettazione e aggiudicare il 60% degli interventi previsti nel cronoprogramma annuale OO.PP.	////

## Missione 12. Diritti sociali, politiche sociali e famiglia

### Obiettivo strategico 13: Rafforzare la programmazione degli interventi nell'area dei servizi e/o delle scuole d'infanzia (fascia d'età 3-6 anni)

#### Valore pubblico perseguito

Programma di adeguamento istituti scolastici per:

- Miglioramento sismico
- Efficientamento energetico
- Prevenzione incendi e sicurezza
- Adeguamento funzionale

#### Prospettiva: STAKEHOLDERS

#### Obiettivo DUP collegato: PROVINCIA PROTAGONISTA DEL SISTEMA SCOLASTICO

“Alla Provincia spetta il compito di gestione e programmazione della rete scolastica delle secondarie di secondo grado. Nell'ultimo periodo però, da un lato le scarse risorse e il covid, dall'altro il depotenziamento politico, hanno trasformato questa funzione in una gestione ordinaria. Le nuove risorse arrivate e che arriveranno sull'edilizia scolastica così come un nuovo ruolo da protagonista devono invece far tornare l'ente il vero e unico soggetto di programmazione; una programmazione lungimirante e che si faccia interprete delle esigenze dei ragazzi, dei comuni, delle aziende”

## Indicatori

DESCRIZIONE	VALORE DI BASE	TARGET 2022	TARGET 2023	TARGET 2024
Incremento posti studenti anno scolastico 2022/2023	N. 3100	N. 3200	N. 3300	N. 3400

## Obiettivi Strategici

OBIETTIVO STRATEGICO	INIZIATIVA (OBIETTIVO PEG)	RESPONSABILE	CONDIVISIONE	OUTPUT	SCADENZA
1. Finalizzare la formazione e l'aggiornamento del personale in funzione del cambiamento	1.1 Realizzazione di percorsi formativi in house mirati a supportare il cambiamento nel rispetto della parità di genere e nel rispetto degli obiettivi del Piano delle azioni Positive	Laghi Walter	Marras Andrea	Realizzazione di interventi formativi in house su modifiche legislative di maggior impatto	31/12/2022
1. Finalizzare la formazione e l'aggiornamento del personale in funzione del cambiamento	1.2 Attuazione in house di un percorso formativo specifico dedicato al personale non dirigente cui vengono attribuite le funzioni amministrative di RUP negli appalti pubblici di lavori con particolare riferimento ai compiti, alle procedure ed alle responsabilità connesse a tale profilo, anche in rapporto alle disposizioni speciali previste per gli appalti PNRR	Aragusta Andrea	Gamberini Maria Teresa	Effettuazione di minimo 3 moduli di 3 ore ciascuno	31/12/2022
2. Attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza	2.1 Attuazione degli obiettivi strategici indicati dal CP nel 2020	Segretario generale	Chendi Simona	2 obiettivi	31/12/2022
	2.2 Applicazione delle misure Generali e	Segretario generale	Chendi Simona	Attuazione di 10 misure pianificate.	31/12/2022

OBIETTIVO STRATEGICO	INIZIATIVA (OBIETTIVO PEG)	RESPONSABILE	CONDIVISIONE	OUTPUT	SCADENZA
	Trasversali				
3. Adeguare l'organizzazione al cambiamento istituzionale in un'ottica di digitalizzazione dei processi e delle riforme del PNRR	3.1 Dematerializzare, geo-referenziare ed integrare le banche dati: progettazione Sistema Informativo Territoriale della Provincia di Ferrara	Capozzi Luca	Vinciguerra Dario Aragusta Andrea	Sviluppo SIT per Patrimonio	31/12/2022
	3.2 Riassetto organizzativo rispondente all'evoluzione dell'Ente a fronte dei cambiamenti nelle figure apicali avvenuti negli anni 2021-2022 e degli obiettivi dell'Amministrazione	Laghi Walter	Tutti i dirigenti	Approvazione di almeno una modifica dell'assetto organizzativo a fronte dei mutamenti avvenuti negli anni 2021 e 2022 delle figure apicali e al fine di garantire il perseguimento degli obiettivi assegnati dall'Amministrazione nel DUP 2022-2024 (es: <i>Provincia casa dei Comuni, Provincia Coordinamento Focus Ferrara, PNRR</i> )	31/12/2022
	3.3 Adeguamento dei software in uso per l'attivazione dei Servizi On Line e per le evoluzioni imposte dai partner tecnologici	Laghi Walter	Tutti i dirigenti	Predisposizione della messaggistica; integrazione di Sportello Semplice con il portale Internet e APP IO  Individuazione soluzione alternativa e attivazione processo di acquisto e migrazione	31/12/2022
4. Valorizzazione del patrimonio immobiliare dell'Ente	4.1 Razionalizzare l'uso degli immobili che ospitano istituti scolastici e altri uffici	Aragusta Andrea	--	Predisposizione di istruttorie tecniche ed amministrative ed aggiornamenti catastali sugli immobili adibiti ad uso scolastico o ad ufficio (1 immobile)	31/12/2022
4. Valorizzazione del patrimonio immobiliare dell'Ente	4.2 Razionalizzare l'uso degli immobili che ospitano istituti scolastici e altri uffici	Aragusta Andrea	Gamberini Maria Teresa	Schede riepilogative dettagliate dell'arredo d'ufficio presente nel Castello Estense. Catalogazione ufficio per ufficio e descrizione dello stato d'uso dell'arredo.	31/12/2022

OBIETTIVO STRATEGICO	INIZIATIVA (OBIETTIVO PEG)	RESPONSABILE	CONDIVISIONE	OUTPUT	SCADENZA
				Comprendivo di report fotografico	
5.Sviluppo dei sistemi di contabilità pubblici, nell'ambito dell'armonizzazione, per il rispetto dei vincoli di finanza pubblica e attuazione delle riforme e investimenti del PNNR.	5.1 Sviluppo dei sistemi di contabilità pubblici, nell'ambito dell'armonizzazione, per il rispetto dei vincoli di finanza pubblica e attuazione delle riforme e investimenti del PNNR.	Natali Riccardo	Zucchini Federica	1. Analisi della normativa specifica contabile prevista per l'attuazione delle riforme e investimenti del PNNR e delle eventuali criticità applicative  2. Definizione delle idonee procedure amministrative contabili volte ad adempiere alle disposizioni specifiche e ai relativi obblighi	31/12/2022
	5.2 Consolidare e rafforzare la predisposizione della nuova documentazione prevista dal d.lgs. 118/11 in continuo aggiornamento	Natali Riccardo	Zucchini Federica	Adeguamento della documentazione in base agli esiti delle riunioni della Commissione Arconet e dei Decreti correttivi approvati: implementazione delle registrazioni economico-patrimoniali a seguito dell'approvazione del 13° decreto correttivo approvato (DM 01.09.2021) sulla composizione e rappresentazione del Patrimonio Netto	31/12/2022
6. Processo di analisi e individuazione dei rischi, realizzazione azioni correttive tale da migliorare la gestione delle entrate e delle spese dell'Ente	6.1 Miglioramento delle procedure economico finanziarie di programmazione della spesa al fine di massimizzare l'utilizzo delle risorse disponibili	Natali Riccardo	---	Revisione delle disposizioni regolamentari di disciplina delle procedure economico finanziarie (regolamento di contabilità) al fine di adeguarle alle attuali disposizioni e principi	31/12/2022

OBIETTIVO STRATEGICO	INIZIATIVA (OBIETTIVO PEG)	RESPONSABILE	CONDIVISIONE	OUTPUT	SCADENZA
				vigenti e per conseguire una maggiore dinamicità nella programmazione delle risorse e nell'adozione degli atti volti all'utilizzo delle stesse. (Approvazione delle modifiche entro il 31.12)	
6.1 Processo di analisi e individuazione dei rischi, realizzazione azioni correttive tale da migliorare la gestione delle entrate e delle spese dell'Ente	6.2 Miglioramento delle procedure economico finanziarie di programmazione della spesa al fine di massimizzare l'utilizzo delle risorse disponibili	Aragusta Andrea	Gamberini Maria Teresa	Ai fini della conclusione entro il 31/12/2022 di un contratto di fornitura di energia elettrica per l'annualità 2023 sviluppo di una analisi previsionale delle condizioni di mercato e dei prezzi applicati dai fornitori in rapporto ai consumi stimati dell'Ente finalizzata all'individuazione del regime contrattuale più conveniente.	31/12/2022
6.2 Processo di analisi e individuazione dei rischi, realizzazione azioni correttive tale da migliorare la gestione delle entrate e delle spese dell'Ente	6.3 Miglioramento delle procedure economico finanziarie di programmazione della spesa al fine di massimizzare l'utilizzo delle risorse disponibili	Aragusta Andrea	Gamberini Maria Teresa	Ai fini della conclusione entro il 31/12/2022 del contratto di fornitura quadriennale del servizio di telefonia fissa e mobile e collegamento dati, elaborazione di analisi dettagliata delle linee attive e dei relativi consumi con individuazione delle linee strettamente indispensabili in un'ottica di contenimento della spesa.	31/12/2022
6.3 Processo di analisi e individuazione dei rischi, realizzazione azioni correttive tale da migliorare la gestione delle entrate e delle spese dell'Ente	6.4 Valutare la necessità e convenienza di adottare una copertura assicurativa specifica per la responsabilità civile per danni causati da fauna selvatica	Aragusta Andrea	Gamberini Maria Teresa	Predisposizione di documento di ricognizione e di analisi dei dati storici relativi alla sinistrosità per danni da fauna selvatica funzionale alla discussione in sede Regionale sulla opportunità e convenienza	31/12/2022

OBIETTIVO STRATEGICO	INIZIATIVA (OBIETTIVO PEG)	RESPONSABILE	CONDIVISIONE	OUTPUT	SCADENZA
				dell'adozione di specifica copertura assicurativa.	
7. La Provincia a supporto dei Comuni	7.1 N. di gestioni e procedure associate attivate ovvero potenziate	Aragusta Andrea	Natali Riccardo Gamberini Maria Teresa	1 gestione/procedura associata/convenzione attivata ovvero potenziata	31/12/2022
	7.2 Coordinamento e supporto del Team "1000 Esperti" PNRR assegnato alla Provincia e agli Enti del territorio	Capozzi Luca	Tutti i dirigenti	Coordinamento del Team di Esperti assegnato alla Provincia e supporto per i rapporti con i Comuni del Territorio al fine di raggiungere gli obiettivi di monitoraggio e sviluppo dei processi previste nel programma regionale	31/12/2022
8. Tornare a rivestire il ruolo di autorevole referente istituzionale per le politiche di governo del territorio	Declinazione dei 4 macro-obiettivi del Patto per il lavoro e per il clima - Focus Ferrara nelle schede progetto presentate dalle varie rappresentanze istituzionali, sociali ed economiche del territorio	Laghi Walter	Francesco Lavezzi	Declinazione dei 4 macro-obiettivi del Patto per il lavoro e per il clima - Focus Ferrara nelle schede progetto presentate dalle varie rappresentanze istituzionali, sociali ed economiche del territorio	31/12/2022
9. Promuovere e rafforzare il ruolo della Polizia Locale della Provincia a tutela del territorio e della sicurezza dei cittadini	9.1 Ricevere le segnalazioni dei cittadini, valorizzare e dare riscontro	Segretario Generale	Trentini Laura	Costituzione di una piattaforma che permetta la ricezione, registrazione ed evasione delle segnalazioni che pervengono alla Polizia Locale sia presso la Centrale Operativa che raccolte dagli Agenti sul territorio  Utilizzo della piattaforma da parte di tutti gli appartenenti alla Polizia Locale anche attraverso supporto mobile	31/12/2022
	9.2 Servizi finalizzati al controllo del rispetto delle regole sulla corretta collocazione dei cartelli stradali lungo le strade	Segretario Generale	Trentini Laura  Aragusta Andrea	Effettuazione di almeno 50 controlli.	31/12/2022

OBIETTIVO STRATEGICO	INIZIATIVA (OBIETTIVO PEG)	RESPONSABILE	CONDIVISIONE	OUTPUT	SCADENZA
	provinciale fuori dai centri abitati in collaborazione con la UOC Attività Amministrative e Concessioni				
	9.3 Garantire l'applicazione del piano di controllo per l'eradicazione della specie nutria effettuando controlli presso le aziende comodatari di gabbie per nutrie di proprietà della Provincia	Segretario Generale	Trentini Laura	Verifica dell'effettivo utilizzo delle gabbie, possesso di numero identificativo o restituzione del bene: effettuazione di controlli su almeno 60 gabbie	31/12/2022
10. Garantire il sostegno e l'assistenza post-terremoto, favorendo la ripresa delle attività e garantendo la continuità dei servizi	10.1 Esecuzione di interventi nelle scuole superiori, negli altri edifici e nelle strade provinciali	Capozzi Luca	Bottoni Leonardo	Realizzazione 100% progettazione e 80% aggiudicazione degli interventi previsti nel cronoprogramma annuale OO.PP.	31/12/2022
	10.2 Esecuzione di interventi di adeguamento sismico, energetico, antincendio e funzionale degli immobili	Capozzi Luca	---	Realizzare il 70 % della progettazione e aggiudicare il 40% degli interventi previsti nel cronoprogramma annuale OO.PP.	31/12/2022
11. Promuovere un assetto territoriale programmatico coordinato e sostenibile	Adeguamento progressivo della pianificazione territoriale provinciale: revisione pianificazione generale e di settore	Capozzi Luca	Coppari Manuela	Adozione PTAV	31/12/2022
12. Salvaguardare condizioni di transitabilità sufficienti sulla rete stradale provinciale in coerenza con le risorse disponibili	Esecuzione di interventi volti a salvaguardare la viabilità provinciale compatibilmente con le risorse previste	Capozzi Luca	Vinciguerra Dario	Realizzare il 100 % della progettazione e aggiudicare il 60% degli interventi previsti nel cronoprogramma annuale OO.PP.	31/12/2022
13. Rafforzare la programmazione degli interventi nell'area dei servizi e/o delle scuole d'infanzia (fascia d'età 3-6 anni)	Gestione degli spazi per far fronte all'incremento degli studenti.  Stipula di nuove convenzioni di intesa con i dirigenti scolastici e con l'Ufficio Provinciale.	Laghi Walter	Bottoni Leonardo	Incremento posti studenti anno scolastico 2022/2023	31/12/2022

## 2.3 Sottosezione di programmazione – Azioni Positive per il personale della Provincia di Ferrara

La pianificazione delle azioni positive rappresenta per la Provincia di Ferrara una sostanziale opportunità di delineare un percorso concreto di azioni finalizzate al perseguimento del benessere organizzativo, della realizzazione del principio di pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane dell'ente e del miglioramento e implementazione delle politiche di conciliazione della vita lavorativa con quella familiare. La presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce, altresì, a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance.

Questa correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della pubblica amministrazione è ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 26 giugno 2019.

### DATI SUL PERSONALE

I dipendenti della Provincia di Ferrara al 31/12/2021 sono 170, dei cui 90 uomini e 80 donne.

TABELLA 1.1. - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DELLA PROVINCIA DI FERRARA PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI CATEGORIA ECONOMICA

Classi età e genere Inquadramento	UOMINI (90)					DONNE (80)				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Categoria B	2	2	5	21	2	0	0	2	6	2
Categoria C	1	3	5	11	6	0	0	10	10	7
Categoria D	0	3	7	16	3	4	5	10	18	4
DIRIGENTI	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1
<b>Totale personale</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>49</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>22</b>	<b>35</b>	<b>14</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	2%	5%	10%	29%	7%	2%	3%	13%	21%	8%

Genere	UOMINI	DONNE	TOTALE
Inquadramento Categoria B	32	10	42

Categoria C	26	27	53
Categoria D	29	41	70
DIRIGENTI	3	2	5
	<b>90</b>	<b>80</b>	<b>170</b>

Sul totale dei 170 dipendenti, 10 svolgono il lavoro in modalità part-time (pari al 6%), di cui 7 sono donne e 3 sono uomini. La maggior parte delle persone che scelgono di lavorare in modalità part-time scelgono la modalità orizzontale. Rispetto al dato dell'anno precedente c'è un calo di due unità.

Da un'analisi e considerazione dei dati sopra riportati si possono trarre le seguenti considerazioni:

1. Rispetto al totale dei/delle dipendenti, la fascia di età più diffusa è quella tra i 51 anni e i 60 anni con il 50% dei dipendenti. È opportuno porre l'accento sul fatto che il restante dei dipendenti, per il 15%, supera i 60 anni di età. Queste percentuali fanno emergere esigenze di conciliazione non più o non solo legate alla cura di figli in età pre/scolare o scolare; bensì, ipoteticamente, legate al doppio ruolo di cura verso persone non più autosufficienti e, nel contempo, verso figli non ancora autonomi. Da segnalare l'importanza, inoltre, sempre crescente, delle esigenze di cura della propria salute.
2. L'ente continua a dover tener conto di alcuni campanelli di allarme tra cui una maggiore vulnerabilità dei lavoratori e delle lavoratrici, legata ad una vita lavorativa più lunga, ma anche una maggiore esposizione dei dipendenti ai rischi psicosociali dovuti all'anzianità di servizio, quali ad esempio lo stress lavoro correlato.
3. L'ente è attualmente in una fase di riorganizzazione a seguito di un ricambio di parte del personale precedente per motivi di collocazione a riposo. Si osserva che, con l'assunzione di nuovi dipendenti, tramite concorso o mobilità esterna, si è aperta la strada per un abbassamento dell'età media dei/delle dipendenti; ciò rende necessario il monitoraggio di nuove esigenze legate alla presenza di dipendente in fasce di età più giovane.
4. Dall'esito del recente questionario sul benessere organizzativo si è riscontrato principalmente la necessità da parte dell'ente di porre maggior attenzione alla "valorizzazione del personale" segnalata dai/dalle dipendenti come aspetto da migliorare.

## OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

Il Piano di azioni positive 2022/24 riconosce come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari dignità, libertà e benessere delle lavoratrici e dei lavoratori e si propone i seguenti obiettivi nelle seguenti tre **macro aree**:

- 1) CONCILIAZIONE TEMPI LAVORO-FAMIGLIA;
- 2) BENESSERE ORGANIZZATIVO E SALUTE

### 3) PROMOZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DELLA CULTURA DI GENERE;

Premesso che parte degli obiettivi individuati nel precedente Piano triennale 2019/21 sono stati raggiunti, mentre altri sono rimasti inattuati anche a causa dell'emergenza epidemiologica, con la presente programmazione si intende procedere a riproporre e potenziare, calandole alla situazione attuale, alcune finalità connesse alla promozione delle Pari Opportunità per il benessere lavorativo e per l'assenza di discriminazioni riportate nel Piano scaduto.

#### 1. CONCILIAZIONE TEMPI LAVORO-FAMIGLIA

La macro area n. 1) è dedicata all'obiettivo di perseguire a favore del personale dell'ente una migliore equilibrio e conciliazione tra il tempo che le persone dedicano nell'arco della propria giornata al lavoro e quello che dedicano all'ambito personale/famigliare.

La Provincia di Ferrara si pone l'obiettivo di sostenere e migliorare le proprie politiche di conciliazione a favore dei dipendenti attraverso la realizzazione delle seguenti Azioni:

OBIETTIVI	AZIONI
1. Tutela del dipendente in reinserimento lavorativo dopo assenze prolungate (da 60 giorni in poi)	<ul style="list-style-type: none"><li>- Consegnare l'eventuale modulistica informativa e di raccolta dati/istanza;</li><li>- Prestare particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (ad es. congedo di maternità o di paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, malattia ecc.), realizzando speciali forme di graduale aggiornamento o di affiancamento prima del momento del rientro in servizio, per colmare le eventuali lacune sulle competenze relative alla posizione lavorativa.</li></ul>
2. Mantenimento e promozione dell'utilizzo della flessibilità oraria	<ul style="list-style-type: none"><li>- Mantenimento della possibilità di Articolazioni Orarie differenziate sorrette da motivazioni legate alla tutela della salute e/o della maternità/paternità;</li><li>- Promuovere occasioni e strumenti di consultazione del personale dipendente su forme di ulteriore flessibilità che si potrebbero introdurre.</li></ul>
3. Informazione semplificata ai/alle dipendenti della normativa dei congedi parentali	<ul style="list-style-type: none"><li>- Pubblicazione nella intranet di un vademecum riepilogativo e schematico sul tema e conseguente predisposizione/Aggiornamento degli eventuali modelli M-RUM.</li></ul>
4. Promozione del Telelavoro e dello Smart working	<ul style="list-style-type: none"><li>- Avviare forme di telelavoro e smart-working come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, secondo quanto indicato dai ministeri competenti e/o assumere iniziative per il consolidamento ed il miglioramento dell'esperienza avviata di smart-working in fase emergenziale, nell'ottica della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, nonché di specifiche e peculiari situazioni personali o familiari (assistenza a minori, disabilità, ecc),</li><li>- Definire l'obiettivo di garantire, a regime, ad una certa percentuale del proprio personale, ove lo richieda, la possibilità di avvalersi di tali modalità lavorativa, tenuto conto ed individuando le attività ed i servizi che, per loro natura, non sono compatibili con lo smart-working in linea con il P.O.L.A. dell'Ente.</li></ul>

#### 2. BENESSERE ORGANIZZATIVO E SALUTE

OBIETTIVI	AZIONI
1. Realizzare studi e indagini sul personale al fine di migliorare il benessere organizzativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentazione degli obiettivi del PEG da parte di ciascun dirigente ai dipendenti assegnati al proprio Settore tramite apposite riunioni periodiche da svolgersi entro un mese dalla data di approvazione del piano stesso e, successivamente, aggiornamento dei/le dipendenti sull'esito dei monitoraggi intermedi degli obiettivi raggiunti.</li> <li>- Riedizione del questionario sul benessere organizzativo rivolto a tutto il personale ma con specifico riferimento al personale con età anagrafica superiore ai 60 anni al fine di individuare eventuali criticità in grado di minare il benessere lavorativo nella fase conclusiva della carriera lavorativa;</li> <li>- Coinvolgimento operativo del CUG nel prossimo processo di rilevazione dello stress lavoro correlato nei vari step dalla formazione dei gruppi omogenei alla presentazione dei risultati.</li> </ul>
2. Tutelare il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro e salubre	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Condivisione con il CUG dell'esito del Documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 17 comma 1 del D.lgs n. 81/2008 attraverso apposito Incontro di lavoro con il Responsabile della Sicurezza.</li> </ul>
3. Miglioramento del Clima e dell'Aggregazione interaziendale	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alimentare la promozione dello strumento di condivisione "Community dei dipendenti" avviata in via sperimentale nel 2018,</li> <li>- Organizzazione di ulteriori momenti di ascolto per piccoli gruppi di dipendenti eterogenei.</li> </ul>
4. Promozione della salute psico-fisica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sperimentazione, in collaborazione con altri settori dell'ente, di iniziative rivolte alla promozione di stili di vita e di alimentazione che promuovano la salute del personale.</li> <li>- Prevedere la possibilità di sottoscrivere convenzioni con "centri appositi" per la sperimentazione pratica di corsi di ginnastica posturale rivolti al personale interessato in considerazione dell'età, del lavoro sedentario svolto.</li> </ul>

### 3. PROMOZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DELLA CULTURA DI GENERE

OBIETTIVI	AZIONI
1. Diffusione e monitoraggio del Piano del Azioni Positive	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pubblicazione del Presente Documento sia sulla Intranet aziendale che sulla pagina web esterna;</li> <li>- Nella prospettiva del rinnovo del presente piano pubblicazione di un invito rivolto a tutto al personale finalizzato alla raccolta di idee e proposte di nuove azioni;</li> <li>- Organizzazione di apposita/e Assemblea/ee dei lavoratori avente ad oggetto la presentazione del PAP in collaborazione con la Consigliera di Parità.</li> </ul>
2. Adesione e promozione della giornata internazionale (25 novembre) contro la violenza sulle donne	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Affissione alle porte di ogni ufficio di un fazzoletto rosso ai fini di una sensibilizzazione sul tema;</li> <li>- Corso/Seminario gratuito online sul tema a favore del personale dipendente.</li> </ul>
3. Disponibilità dei dati disaggregati di genere	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Impegno a fornire annualmente al CUG (così come previsto dalla Direttiva 2/2019) entro il mese di Febbraio i dati necessari a redigere la relazione annuale da inviare al Nucleo ed agli Organi di</li> </ul>

	Governo dell'Ente nonché al Dipartimento della Funzione Pubblica ed al Dipartimento per le Pari Opportunità quali dati statistici disaggregati, strumento essenziale per l'analisi del <i>gender mainstreaming</i> , in relazione alle carriere femminili e maschili nel nostro Ente
4. Valorizzazione degli Organi tematici e Sinergia	- Prevedere un calendario annuale di incontri (almeno 2) tra la Consigliera di Parità, il Cug, il Servizio Gestione del Personale, Ufficio sicurezza sul lavoro ed altri servizi programmando momenti di confronto tra i diversi soggetti per affrontare in modo sinergico le tematiche del benessere, della salute, dell'ambiente di lavoro.

## 2.4 Sottosezione di programmazione - Rischi corruttivi e trasparenza

Per i contenuti della presente sezione si rimanda al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2022-2024, predisposto dal Segretario Generale, nella sua qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, approvato con Decreto Presidenziale n. 62 del 29 aprile 2022, sulla base degli indirizzi forniti dal Consiglio provinciale, con Delibera n. 12 del 30 marzo 2022.

Il piano, in esecuzione di quanto dispone il d.lgs. n. 33/2013, è stato pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web istituzionale della Provincia di Ferrara ed è reperibile al link: <https://provincia-ferrara.e-pal.it/L190/sezione/show/772593?idSezione=31&>

Gli elementi essenziali che lo compongono, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, il piano redatto sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:

- **Valutazione di impatto del contesto esterno** per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- **Valutazione di impatto del contesto interno** per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- **Mappatura dei processi** sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico.
- **Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti** (quindi analizzati e ponderati con esito positivo).
- **Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio.** Individuati i rischi corruttivi, si riportano le misure generali e specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Quando possibile sono state privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità, con particolare attenzione alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- **Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.**
- **Programmazione dell'attuazione della trasparenza** e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 Sottosezione di programmazione - Struttura organizzativa

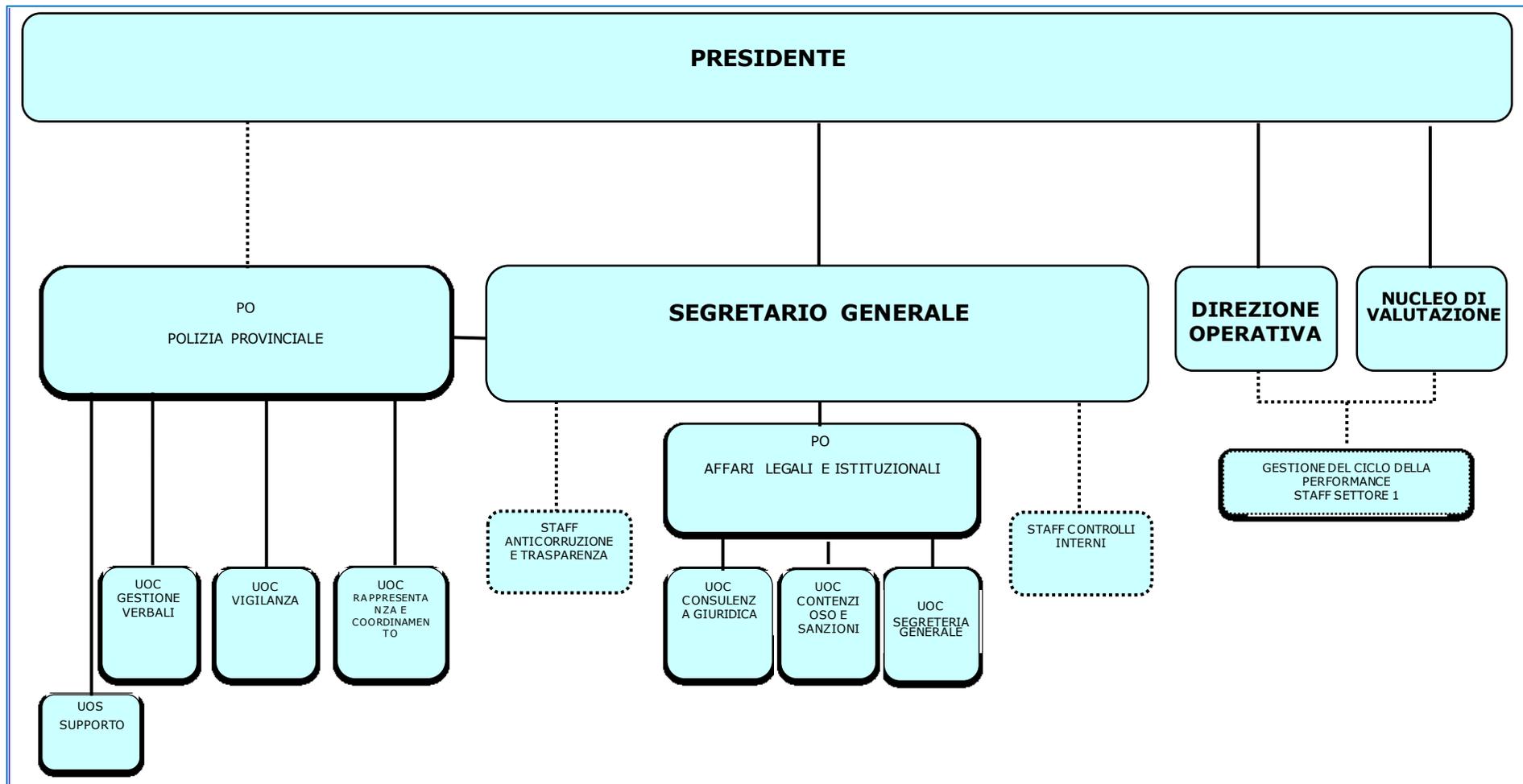
In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente:

- organigramma;
  - livelli di responsabilità organizzativa delle posizioni dirigenziali e delle posizioni organizzative;
  - gradazione delle posizioni dirigenziali e organizzative;
-

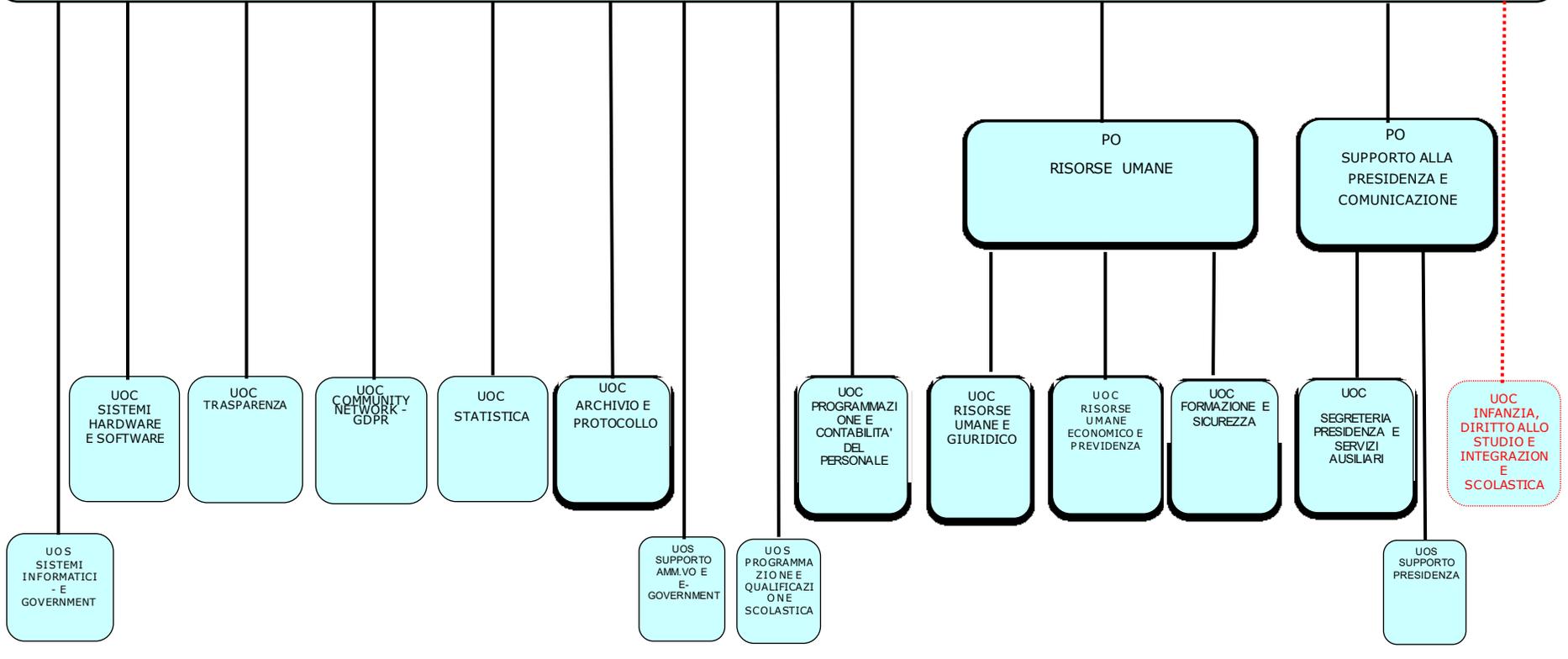


PROVINCIA  
DI FERRARA

# ORGANIGRAMMA



**SETTORE 1°**  
**RISORSE UMANE, SISTEMI INFORMATIVI E ISTRUZIONE**



**SETTORE 2°  
BILANCIO**

PO  
BILANCIO E PARTECIPAZIONI

UOC CASSA ECONOMALE

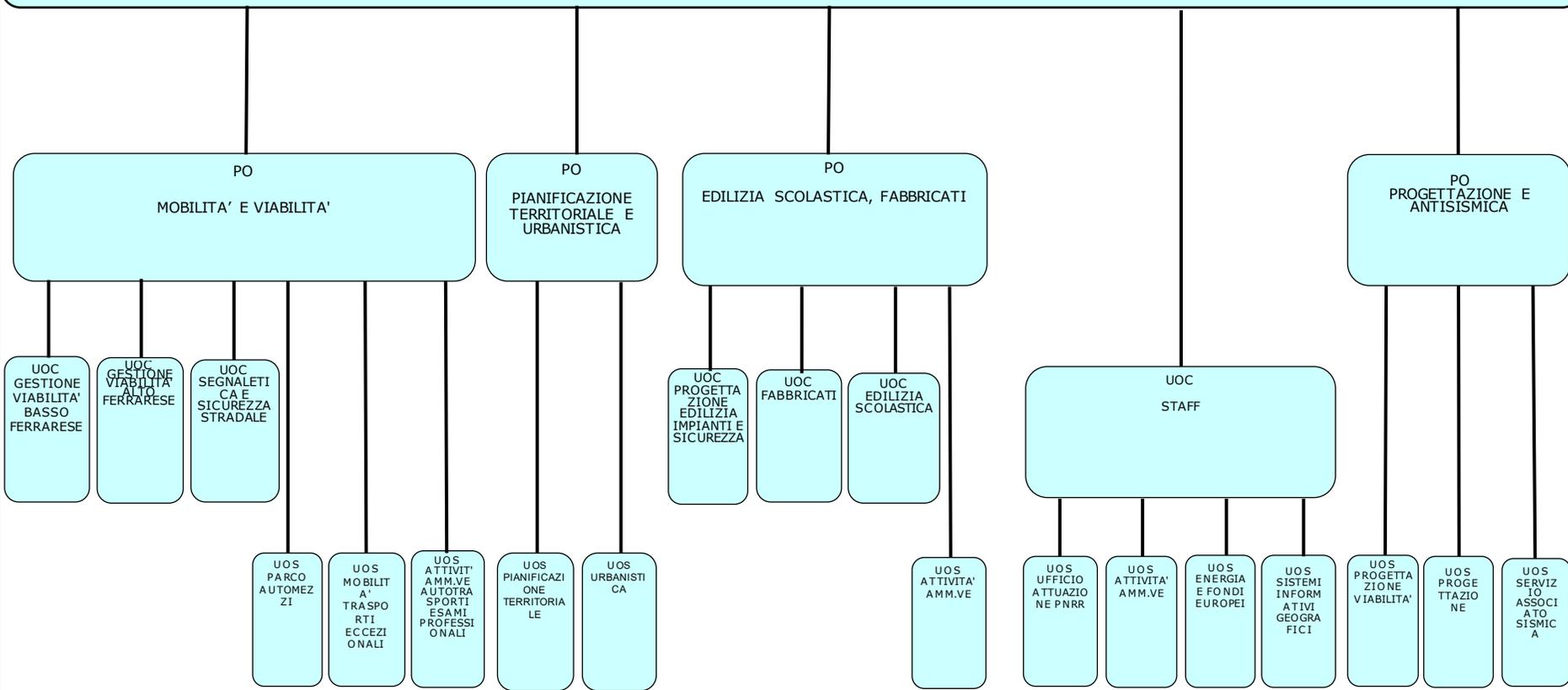
UOC CONTABILITA'  
GENERALE

UOS  
CONTABILITA' ECONOMICA  
ANALITICA E PARTECIPAZIONI

UOC  
ENTRATE, TRIBUTI E  
GESTIONE FISCALE

UOC  
CONTABILITA'  
INVESTIMENTI

**SETTORE 3°  
LAVORI PUBBLICI, PIANIFICAZIONE TERRITORIALE E MOBILITA'**



**SETTORE 4°  
APPALTI E GARE**

UOC  
ATTIVITA'  
AMMINISTRATIVE E  
CONCESSIONI

UOC  
PATRIMONIO

UOS  
ESPROPRIE  
ACCORDI DI  
PROGRAMMA

UOS  
APPALTI GARE E  
CONTRATTI

PO

SERVIZIO UNICO ACQUISTI

UOC  
APPROVIGIONAMENTO  
BENI

UOC  
UTENZE E  
APPROVIGIONAMENTO  
SERVIZI

## **Livelli di responsabilità organizzativa delle posizioni dirigenziali e organizzative**

Nella Provincia di Ferrara il livello dirigenziale gestionale viene riferito alla struttura organizzativa denominata Settore, a sua volta articolata in unità organizzative complesse (UOC) e unità organizzative semplici (UOS).

La Direzione Operativa, organo collegiale composto dai dirigenti e dal Segretario Generale, svolge funzioni di coordinamento finalizzate all'integrazione dei programmi, dei progetti e delle attività.

### **Gradazione delle posizioni dirigenziali**

Con decreto del Presidente n. 110/2022 è stata approvata la pesatura (graduazione) delle Strutture Organizzative ai fini della retribuzione di posizione del personale con qualifica dirigenziale.

Nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Area Dirigenza in data 17/12/2020 i valori delle posizioni dirigenziali sono stati rideterminati nel valore minimo di 11.942,67 euro e nel valore massimo di 45.512,37 euro.

Gli importi delle posizioni dirigenziali sono attribuiti attraverso il calcolo del valore punto applicato ai punteggi di pesatura delle strutture organizzative di competenza.

Le voci che concorrono alla pesatura sono cinque: **Risorse economiche** (max 25 p.ti), **Risorse umane** (max 15 p.ti), **Complessità organizzativa** (max 10 p.ti), **Stakeholder** di riferimento (max 20 p.ti) e **Strategicità** (max 30 p.ti).

I punteggi delle diverse voci vengono sommati e il punteggio massimo è 100. La pesatura considera aspetti sia quantitativi che qualitativi.

I criteri di pesatura sono applicati dal Nucleo di valutazione, coadiuvato dall'ufficio Risorse Umane, e approvati dal Presidente della Provincia.

### **Gradazione delle posizioni organizzative**

L'art. 15 comma 2 del CCNL 21/05/2018 stabilisce che l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di 5.000,00 euro ad un massimo di 16.000,00 euro per le categorie D ed ogni ente stabilisce la graduazione (pesatura) in rapporto a ciascuna delle Posizioni Organizzative individuate.

Il Decreto del Presidente n.81 del 18 giugno 2021 ha definito il valore delle fasce di retribuzione di posizione organizzativa.

La pesatura delle posizioni organizzative si basa sui seguenti criteri, a loro volta articolati in sotto criteri:

CATEGORIE GENERALI	PIANI DI VALUTAZIONE	FATTORI ANALIZZATI	Peso massimo attribuibile
Complessità direzionale (peso relativo <b>70%</b> )	Complessità gestionale operativa (lett.a) <b>40%</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- grado di diversificazione delle attività e variabilità nel tempo</li> <li>- quadro delle risorse</li> <li>- quadro dei vincoli</li> <li>- numero di procedimento</li> <li>- significatività del livello di rischio dei processi presidiati nell'ambito del Piano triennale di prevenzione delle corruzione</li> </ul>	40 alternativi al successivo
	livello di specializzazione lett.b <b>40%</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- possesso di titoli specifici</li> <li>- preparazione formativa e culturale</li> </ul>	40 alternativi al precedente
	Complessità delle relazioni <b>15%</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- collegamento con la struttura</li> <li>- interlocutori istituzionali esterni e utenti finali</li> </ul>	15
	Complessità organizzativa <b>15%</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- diversificazione delle modalità di erogazione dei servizi, varietà delle mansioni del personale gestito e gestioni associate</li> <li>- numero dipendenti assegnati</li> </ul>	15
Responsabilità attribuite (peso relativo <b>30%</b> )	Responsabilità formali e sostanziali aggiuntive rispetto a quanto normalmente valido per tutte le posizioni	<ul style="list-style-type: none"> <li>- entità delle responsabilità procedurali assegnate; funzioni delegate;</li> <li>- firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna (non ricompresi nei punti precedenti);</li> <li>- responsabilità di ricerca e programmazione</li> </ul>	30
<b>totale</b>			<b>100</b>

Il collegamento tra la pesatura e la retribuzione di posizione avviene attraverso un raccordo con fasce retributive stabilite dalla Direzione Operativa.

FASCIA	PUNTEGGIO	RETRIBUZIONE POSIZIONE
1	fino a 50 punti	5.200,00
2	fino a 60 punti	6.000,00
3	fino a 70 punti	6.400,00
4	fino a 80 punti	7.000,00
5	fino a 90 punti	8.300,00
6	da 91 a 95 punti	8.900,00
7	da 96 a 100 punti	10.000,00

## 3.2 Sottosezione di programmazione - Organizzazione del lavoro agile

### Modalità attuative

La prestazione può essere svolta in modalità agile qualora sussistano le condizioni minime previste dal D.M. 8 ottobre 2021 e cioè:

- lo svolgimento del lavoro agile non deve pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi verso gli utenti;
- non devono sussistere situazioni di lavoro arretrato, ovvero se le stesse sono presenti, deve essere adottato un piano di smaltimento dello stesso.

### Principi generali

Al fine di attuare la modalità lavorativa agile, come regolamentato dalla L. del 22 maggio 2017, n. 81, quale forma di organizzazione della prestazione lavorativa del personale dipendente della Provincia di Ferrara si applica il presente disciplinare, stilato in attuazione delle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia.

- L'accesso al lavoro agile è subordinato alla volontà del dipendente di accedervi e alla mancanza di presupposti ostativi alla modalità agile.
- Il lavoro agile non modifica l'inquadramento e il livello retributivo del dipendente e consente le medesime opportunità rispetto ai percorsi professionali e alle iniziative formative.
- Al dipendente in lavoro agile si applicano la normativa e gli accordi vigenti in materia di diritti sindacali.
- I dirigenti sono tenuti ad un monitoraggio mirato e costante, in itinere ed ex post, verificando il raggiungimento degli obiettivi fissati e l'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa nei risultati attesi.
- Fermo restando che la sede di lavoro resta invariata ad ogni effetto di legge e di contratto, in occasione della prestazione lavorativa effettuata in lavoro agile, il dipendente potrà effettuare la prestazione in uno o più luoghi a sua scelta, tenuto conto delle mansioni e secondo un criterio di logica e ragionevolezza. Ciò purché i luoghi prescelti rispondano a requisiti di idoneità, nel rigoroso rispetto delle indicazioni fornite dall'Amministrazione in materia protezione dei dati e di salute e sicurezza. Il dipendente è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni dell'Amministrazione in suo possesso e/o disponibili sul sistema informatico della stessa, è tenuto ad adottare tutte le precauzioni necessarie a garantire la salvaguardia e lo svolgimento delle attività in condizioni di sicurezza e dovrà usare e custodire con la massima cura e diligenza tutte le informazioni.
- Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile il comportamento del dipendente dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto dai CCNL vigenti e di quanto indicato nel Codice di comportamento della Provincia di Ferrara.

## **Destinatari**

Il presente disciplinare è rivolto a tutto il personale con contratto a tempo determinato e indeterminato, in servizio a tempo pieno o parziale, nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità tra uomo e donna. In sede di prima applicazione e nelle more della sottoscrizione del CCNL l'accesso al lavoro agile è destinato esclusivamente al personale sulla base delle prescrizioni sanitarie riscontrabili dal documento recante il giudizio di idoneità alla mansione redatto dal medico del lavoro, ovvero in qualità di genitore con figlio a carico disabile, di parente convivente sino al secondo grado o con riconoscimento personale della l.104.

## **Realizzazione del lavoro agile - condizioni minime**

Il dipendente può eseguire la prestazione in modalità di lavoro agile quando sussistono le seguenti condizioni minime:

- 1) è possibile delocalizzare, almeno in parte, le attività allo stesso assegnate, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- 2) è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- 3) è possibile organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati ed in piena autonomia
- 4) è possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate al dipendente, che opera in condizioni di autonomia, rispetto agli obiettivi programmati;
- 5) l'attività in modalità agile è compatibile con le esigenze organizzative e gestionali di servizio della propria struttura.
- 6) sia nella disponibilità del dipendente, o in alternativa fornita dall'Amministrazione, nei limiti della disponibilità, la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;
- 7) viene consentito il mantenimento di un livello quali-quantitativo di prestazione e di risultati non inferiore a quello che sarebbe stato garantito presso la sede dell'Amministrazione.

## **Modalità di accesso al lavoro agile**

Il lavoro agile verrà attuato in conformità alla normativa disciplinante la materia. Per poter avviare il lavoro agile si deve procedere alla:

- a) Presentazione della candidatura da parte dei dipendenti: la domanda, predisposta inderogabilmente utilizzando l'apposito modello predisposto dall'Amministrazione, è inviata dal dipendente al proprio Dirigente/datore di lavoro e in copia all'ufficio Risorse Umane;
- b) Acquisizione dell'approvazione o rigetto motivato della richiesta da parte del Dirigente: il Dirigente/datore di lavoro respinge o approva la richiesta, apportando le eventuali modifiche, ne dà comunicazione all'ufficio Risorse Umane;
- c) Sottoscrizione dell'accordo individuale di lavoro agile;

La contrattazione aziendale e la regolamentazione definiscono le priorità di accesso.

## **Accordo Individuale**

L'attivazione delle modalità di lavoro agile avviene su base volontaria in virtù delle richieste di adesione inoltrate dal singolo dipendente al proprio dirigente ed è subordinata alla sottoscrizione dell'accordo individuale.

I contenuti essenziali dell'accordo individuale, stipulato per iscritto, sono:

- le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali;
- l'individuazione della durata e, in via previsionale, del numero delle giornate per le quali è richiesto il rientro in sede (su base settimanale o mensile);
- l'indicazione dei luoghi in cui verrà svolta l'attività;
- il preavviso in caso di recesso;
- le forme di esercizio del potere direttivo del dirigente di riferimento;
- l'eventuale indicazione di fasce di disponibilità e/o di attività da svolgersi in determinate fasce orarie, in relazione a particolari esigenze organizzative od alle mansioni del dipendente interessato;
- gli strumenti che il dipendente può / deve utilizzare;
- i tempi di riposo del dipendente, nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione dello stesso dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- gli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro e trattamento dei dati.

All'accordo sono allegate l'informativa sulla salute e sicurezza del dipendente in modalità agile e la dichiarazione di presa visione del presente documento.

Ove la natura delle attività svolte in modalità agile coinvolga il trattamento di dati sensibili, l'accordo specifica anche le modalità che il dipendente deve seguire al fine di garantirne la protezione.

In ipotesi di modifiche concernenti il dipendente o l'attività svolta dallo stesso, la continuazione della prestazione in modalità agile è subordinata alla sottoscrizione di un nuovo accordo individuale.

Durante la fase di svolgimento della prestazione in lavoro agile è possibile, previa intesa tra le parti, modificare le condizioni previste nell'accordo individuale, sia per motivate esigenze espresse dal dipendente, sia per necessità organizzative e/o gestionali dell'Amministrazione.

## **Durata dell'accordo individuale e recesso**

L'accordo individuale precisa la data di inizio e di fine nonché l'arco temporale in cui la prestazione si svolge con modalità agile.

Ai sensi dell'articolo 19 della legge 22 maggio 2017 n. 81, il dipendente in lavoro agile e l'Amministrazione possono recedere dall'accordo di

lavoro agile in qualsiasi momento con un preavviso di almeno 30 giorni.

Nel caso di dipendente in lavoro agile disabile ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine del preavviso del recesso da parte dell'Amministrazione non può essere inferiore a 90 giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del dipendente.

Le parti possono recedere dall'accordo prima della scadenza del termine per giustificato motivo.

## **Trattamento economico del personale**

L'amministrazione garantisce che i dipendenti che si avvalgono delle modalità di lavoro agile non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera. L'attivazione dello lavoro agile non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative, contrattuali e alle condizioni dei contratti collettivi nazionali e integrativi relativi vigenti, né sul trattamento economico in godimento.

La prestazione lavorativa resa con la modalità lavoro agile è considerata come servizio al pari di quello ordinariamente reso presso le sedi abituali di lavoro e vale ai fini degli istituti di carriera, del computo dell'anzianità di servizio, nonché dell'applicazione degli istituti contrattuali di comparto relativi al trattamento economico accessorio.

Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate lavorative di lavoro agile non sono previste, né retribuite, prestazioni di lavoro straordinario e non è prevista l'effettuazione di trasferte ed il pagamento delle relative indennità, in quanto incompatibili con lo stesso. Parimenti, non è applicabile l'istituto della turnazione e conseguentemente l'eventuale riduzione oraria e l'erogazione della relativa indennità nonché delle indennità, se previste, legate alle condizioni di lavoro.

Per le giornate di attività in lavoro agile il dipendente non avrà diritto alla erogazione del buono pasto.

## **Tempi e strumenti dello lavoro agile**

L'adesione alla modalità lavorativa agile non modifica la regolamentazione dell'orario di lavoro applicata al dipendente, il quale farà riferimento al normale orario di lavoro con le caratteristiche di flessibilità temporali proprie del lavoro agile nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione.

Nell'accordo individuale sottoscritto è specificata la/le giornata/e nella settimana in cui la prestazione lavorativa è svolta in modalità lavoro agile. La stessa potrà essere oggetto di modifica concordata nel corso di validità dell'accordo.

Il mancato utilizzo delle giornate di lavoro agile disponibili nella settimana da parte del lavoratore non comporterà la differibilità delle stesse in epoca successiva e non sarà consentita attività in lavoro agile in coincidenza delle giornate di chiusura di tutti gli uffici come programmate e comunicate annualmente dall'Amministrazione.

L'amministrazione si riserva di richiedere la presenza in sede del dipendente, in qualsiasi momento, per motivate esigenze eccezionali, urgenti o imprevedibili di servizio - nel rispetto comunque di eventuali prescrizioni mediche, che di fatto impediscano di rendere la prestazione lavorativa in modalità agile. In questo caso l'attività lavorativa si intende resa in presenza e il lavoratore è tenuto alla timbratura.

Fascia di contattabilità - Durante le giornate di lavoro agile, le attività lavorative possono essere svolte, di norma, dalle ore 7.30 alle ore 19.00. Al fine di garantire un'ottimale organizzazione delle attività e permettere le necessarie occasioni di contatto e coordinamento con i colleghi, nell'accordo individuale viene concordata la fascia di contattabilità. La fascia oraria di cui alla presente clausola, all'interno della quale il lavoratore è chiamato a

prestare la propria attività lavorativa, non può coincidere con l'intero orario di lavoro del dipendente. Durante le fasce di contattabilità il dipendente dovrà assicurarsi di essere nelle condizioni (anche tecniche) di ricevere telefonate ed email, e dovrà pertanto accertarsi di trovarsi in luogo idoneo a garantirne la ricezione e la risposta; nonché nelle condizioni, se richiesto/necessario, di poter operare (scrivere mail, lettere, report, fare telefonate, ecc.).

Periodo di riposo e Disconnessione - Il dipendente è obbligato a rispettare le norme sui riposi previste dalla legge e dal contratto collettivo e, in particolare, ad effettuare almeno 11 ore consecutive al giorno. Il diritto alla disconnessione scatta dalle 19:00 alle 7:30 del giorno dopo da lunedì al venerdì, e per tutta la giornata di sabato e domenica. Durante il Periodo di Riposo e Disconnessione – salvo particolari esigenze organizzative e fermo, in ogni caso, il recupero di riposi – non è richiesto al dipendente lo svolgimento della prestazione lavorativa e, quindi, la lettura delle email, la ricezione delle telefonate, l'accesso e la connessione al sistema informativo della Provincia di Ferrara. Durante il Periodo di Riposo e di Disconnessione il dipendente può disattivare i dispositivi utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa. Il diritto al Periodo di Riposo e di Disconnessione si applica in senso verticale e bidirezionale (verso i propri responsabili e viceversa), oltre che in senso orizzontale, cioè anche tra colleghi.

Nelle giornate lavorative prestate in modalità agile il dipendente avrà cura di svolgere la propria attività lavorativa in luoghi che, tenuto conto delle mansioni svolte e secondo un criterio di ragionevolezza, rispondano ai requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza e quindi siano idonei all'uso abituale di supporti informatici, non mettano a rischio la sua l'incolumità né la riservatezza delle informazioni e dei dati trattati nell'espletamento delle proprie mansioni e rispondano ai parametri di sicurezza sul lavoro come indicati dall'Amministrazione.

## **Dotazione Tecnologica**

Il dipendente autorizzato a svolgere lavoro agile dovrà utilizzare gli strumenti messi a disposizione dall'Amministrazione.

### Dotazione fornita dall'Amministrazione:

il dipendente si impegna a custodire con la massima cura e a mantenere integra la strumentazione che sarà fornita, in modo tale da evitarne il danneggiamento, lo smarrimento e a utilizzarla in conformità con le istruzioni ricevute. Gli strumenti di lavoro affidati al personale devono essere utilizzati in modo appropriato, efficiente, corretto, razionale ed esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa, nel rispetto della disciplina legale e contrattuale applicabile. La manutenzione della strumentazione e dei relativi software è a carico dell'Amministrazione. L'Amministrazione garantisce la conformità alle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza per la strumentazione tecnologica e informatica da lei fornita.

Ai fini di garantire le comunicazioni telefoniche, nelle giornate di lavoro agile il dipendente è tenuto ad attivare la deviazione di chiamata sul cellulare di servizio.

### Dotazione personale del dipendente:

È fatta salva la possibilità, in casi eccezionali e comunque per un periodo limitato, di utilizzare propri strumenti messi volontariamente a disposizione dell'amministrazione qualora quest'ultima non fosse in condizione di fornire la strumentazione necessaria.

Nell'accordo individuale viene precisato se il dipendente utilizza strumentazione propria o dell'Amministrazione.

Ai fini di garantire le comunicazioni telefoniche, nelle giornate di lavoro agile il dipendente è tenuto ad attivare la deviazione di chiamata sul proprio cellulare personale. I costi relativi a tali utenze per linea dati e telefonica sono a carico del dipendente.

Ulteriori costi sostenuti dal dipendente direttamente e/o indirettamente collegati allo svolgimento della prestazione lavorativa (elettricità, linea di connessione, spostamenti etc.) o le eventuali spese per il mantenimento in efficienza dell'ambiente di lavoro agile non sono a carico

dell'Amministrazione.

## **Spazi**

Nelle giornate in modalità agile, i dipendenti potranno utilizzare spazi appositamente individuati dall'accordo individuale (in primo luogo il proprio domicilio abituale, ma non esclusivamente).

In particolare, il luogo di lavoro deve essere tale da garantire la necessaria riservatezza delle attività, evitando che estranei possano facilmente venire a conoscenza di notizie riservate. È inoltre necessario che il luogo ove si svolge l'attività non metta a repentaglio la strumentazione dell'Ente. Ferme restando le eventuali necessità specifiche, da dettagliare nell'accordo, è necessario fornire un'indicazione del luogo prevalente (o dei luoghi), anche al fine di prevenire disguidi con INAIL in caso di infortuni sul lavoro.

Eventuali infortuni sul lavoro vanno immediatamente comunicati al Servizio di appartenenza per le necessarie denunce. L'individuazione di uno o più luoghi prevalenti può essere effettuata anche in relazione a necessità di conciliazione vita-lavoro.

La modifica della sede su richiesta del lavoratore dovrà essere preventivamente concordata con il proprio responsabile; in ogni caso il dipendente adotterà comportamenti idonei a garantire la riservatezza dell'attività e la tutela delle strumentazioni dell'Ente.

## **Potere direttivo, di controllo e disciplinare**

La modalità di lavoro in lavoro agile non modifica il potere direttivo e di controllo del Datore di lavoro, che sarà esercitato con modalità analoghe a quelle applicate con riferimento alla prestazione resa presso i locali aziendali.

Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile il comportamento del dipendente dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto dai CCNL vigenti e di quanto indicato nel Codice nazionale di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, nel Codice di comportamento dei dipendenti della Provincia di Ferrara nonché quanto previsto dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione approvato dall'Ente.

Il potere di controllo sulla prestazione resa al di fuori dei locali aziendali si espliciterà, di massima, attraverso la verifica dei risultati ottenuti. Tra dipendente in lavoro agile e diretto responsabile saranno condivisi obiettivi puntuali, chiari e misurabili che possano consentire di monitorare i risultati dalla prestazione lavorativa in lavoro agile. Per assicurare il buon andamento delle attività e degli obiettivi, dipendente e responsabile si confronteranno almeno con cadenza bimestrale sullo stato di avanzamento. Restano ferme le ordinarie modalità di valutazione delle prestazioni, secondo il sistema vigente per tutti i dipendenti.

## **Obblighi di custodia e Privacy**

Il dipendente è tenuto a custodire con diligenza la documentazione, i dati e le informazioni dell'Amministrazione utilizzati in connessione con la prestazione lavorativa; il lavoratore è inoltre tenuto al rispetto delle previsioni in materia di privacy e protezione dei dati personali.

## **Sicurezza sul lavoro**

L'Amministrazione garantisce la salute e la sicurezza del dipendente in coerenza con l'esercizio dell'attività di lavoro in lavoro agile, a tal fine consegnando al singolo dipendente un'informativa scritta con indicazione dei rischi connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, fornendo indicazioni utili affinché il dipendente possa operare una scelta consapevole dei luoghi in cui espletare l'attività lavorativa.

Il dipendente che svolge la propria prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, nel rispetto dei requisiti di cui al presente disciplinare, delle previsioni di cui all'informativa e delle procedure amministrative, dovrà rispettare ed applicare correttamente le direttive dell'Amministrazione e in particolare dovrà prendersi cura della propria salute e sicurezza, in linea con le disposizioni dell'art. 20 del D.lgs. 81/08, comma 1.

Il dipendente è, a sua volta, tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dall'Amministrazione per fronteggiare i rischi.

Nell'eventualità di un infortunio durante la prestazione in lavoro agile, il dipendente dovrà fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Amministrazione.

### 3.3 Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale

Gli elementi della sottosezione sono:

- Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente
- Programmazione strategica delle risorse umane
- Strategia di copertura del fabbisogno
- Formazione del personale

#### Consistenza di personale al 31 dicembre

Alla consistenza in termini quantitativi per il triennio 2019-2021 è accompagnata la relativa spesa di personale, suddiviso in relazione alle categorie.

Personale a tempo indeterminato - Dati riepilogativi dell'ultimo triennio												
	Personale a tempo indeterminato al 31.12			Numero mensilità / 12			Spese per retribuzioni lorde			di cui arretrati anni precedenti		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
<b>Dirigenti</b>	5	5	5	4,33	5	5	346.447	374.064	440.495	0	0	38.995
<b>Categoria D</b>	57	57	66	57,84	53,16	58,75	1.796.908	1.675.167	1.839.624	2.917	0	1.291

<b>Categoria C</b>	50	54	51	47,75	49,22	49,77	1.254.274	1.329.442	1.331.624	2.424	0	924
<b>Categoria B</b>	37	37	42	37,79	36,98	39,16	886.933	880.846	922.487	2.154	0	0
<b>Totale</b>	149	153	164	147,72	144,36	152,68	4.284.562	4.259.519	4.534.230	7.495	0	41.210

## Programmazione strategica delle risorse umane

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti nell'ambito delle attività istituzionali della Provincia e nell'ambito di un programma di supporto ai Comuni del territorio provinciale, per meglio rispondere alle esigenze di cittadini ed imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione, si mira ad ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

Nel triennio 2022/2024, coerentemente con il programma di governo, le politiche di personale programmate dalla Provincia di Ferrara sono finalizzate in particolare:

- ad una riqualificazione e ad un aggiornamento mirato del personale;
- ad un percorso di rinnovamento delle figure dirigenziali a seguito del consistente turn over previsto nel 2022 per effetto del pensionamento di alcuni dirigenti, provvedendo per tempo all'individuazione delle scelte organizzative ed al reclutamento delle adeguate professionalità, al fine di non generare rallentamenti nel funzionamento della macchina amministrativa e, pertanto, garantire le tempistiche fissate nei documenti di programmazione per il raggiungimento degli obiettivi pianificati;
- ad un rafforzamento dei servizi trasversali depauperati dell'organico a seguito di pensionamenti e mobilità verso altri Enti, con particolare riferimento agli uffici di gestione delle risorse umane, agli uffici della segreteria generale ed affari legali e agli uffici di programmazione e gestione finanziaria, i quali hanno il compito di garantire continuità nello svolgimento delle attività istituzionali, per il funzionamento dell'ente Provincia;
- ad un percorso di supporto e accompagnamento ai piccoli e medi Comuni del territorio, sia nelle politiche di investimento, sia nella spesa corrente legata all'organizzazione di funzioni generali e amministrative, in un'ottica di economie di scala e di efficientamento dei sistemi locali. Particolare rilevanza rivestono, nel programma di governo, progetti come la Centrale Unica di Committenza ed il Servizio Associato Sismica, quest'ultimo con la prospettiva di estendere l'attuale servizio a tutti i Comuni del territorio provinciale. Particolare rilevanza riveste anche l'obiettivo di organizzazione e rafforzamento di strutture tecniche e strutture di supporto nella gestione dei fondi legati al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza;
- ad un consolidamento delle attività di realizzazione degli investimenti sul territorio, per la riqualificazione dell'edilizia scolastica e della rete stradale, da eseguire con le ingenti risorse assegnate dallo Stato e dalla Regione per il triennio 2022/2024.

La programmazione dei fabbisogni di personale è stata definita nel rispetto di tutti i vincoli generali e specifici che disciplinano le facoltà assunzionali delle Province ed in piena coerenza con gli obiettivi di programma di governo dell'Ente.

In fase di stesura del Documento Unico di Programmazione, la Provincia di Ferrara aveva dovuto procedere alla programmazione delle assunzioni in coerenza con il quadro normativo allora vigente (Legge 205/2017 come integrato con Legge 145/2018, stante l'assenza di proroga delle disposizioni previste dall'art. 14-bis del D.L. 4/2019, come convertito dalla Legge 26/2019), riservandosi di effettuare la debita revisione a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Decreto attuativo: Decreto del Presidente n. 6 del 13 gennaio 2022 e successiva Delibera di Consiglio Provinciale n. 2 del 17 febbraio 2022.

A seguito dell'entrata in vigore della nuova disciplina assunzionale prevista dal Decreto Legge 34 del 30 aprile 2019, articolo 33, comma 1-bis, nel rinnovato quadro normativo definito dal Decreto attuativo adottato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 11 gennaio 2022 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 49 del 28 febbraio 2022, la Provincia di Ferrara ha proceduto alla Prima Revisione del Piano dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2022/2024 - Allegato al D.U.P. 2022/2024: Decreto del Presidente n. 75 del 16 maggio 2022.

Per la necessità di poter dare attuazione ad attività strettamente collegate ai programmi di governo, la Provincia di Ferrara ha proceduto ad una Seconda Revisione del Piano dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2022/2024 - Allegato al D.U.P. 2022/2024 - nella parte inerente il lavoro flessibile: Decreto del Presidente n. 120 del 22 luglio 2022.

Ai sensi della disciplina assunzionale vigente con decorrenza dal 01 gennaio 2022, l'Ente mantiene un costante monitoraggio delle cessazioni di personale per un periodico e regolare aggiornamento delle capacità assunzionali, al fine di garantire un'adeguata programmazione di personale in relazione al futuro evolversi dei fabbisogni da pianificare.

Per tutto quanto non espressamente riportato nel presente documento, si rinvia alla documentazione istruttoria dei citati Decreti Presidenziali, conservata agli atti.

Suddividendo il personale fra categoria "Personale a tempo indeterminato" e categoria "Personale con rapporti di lavoro flessibile - Comandi in entrata - Convenzioni da altri enti", si riportano i prospetti dimostrativi del calcolo delle capacità assunzionali ed i prospetti contenente la programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2022, 2023 e 2024.

La Provincia di Ferrara non possiede altre tipologie di personale.

a) Categoria "PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO"

RAPPRESENTAZIONE DEGLI SPAZI FINANZIARI PER ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO, COME DEFINITO DAL NUOVO D.M. ATTUATIVO DEL DECRETO LEGGE 34 DEL 30 APRILE 2019, ARTICOLO 33, COMMA 1-BIS:

Fase 1: Articolo 4 "Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale"

Fascia demografica Provincia di Ferrara					B
Popolazione					250.000-349.999
Valore soglia "Spesa massima di personale su entrate correnti" (come definite dall'articolo 2)					19,10%
<b>Spesa di personale da Rendiconto 2021 (DCP 19/29.04.2022) (codici BDAP da Circolare Presidenza Consiglio Ministri del 13/05/2020 e correttivi: D.M. Interno 21/12/2020 e Orientamenti Corte Conti per Incentivi Tecnici)</b>					<b>5.906.153,06</b>
					Media
Entrate correnti da Rendiconto 2019 (e correttivi: Orientamenti Corte Conti su Incentivi Tecnici)			40.224.621,69		
Entrate correnti da Rendiconto 2020 (e correttivi: Orientamenti Corte Conti su Incentivi Tecnici)			42.364.980,34		41.897.934,18
Entrate correnti da Rendiconto 2021 (e correttivi: Orientamenti Corte Conti su Incentivi Tecnici)			43.104.200,51		
Fondo crediti dubbia esigibilità - Definitivo 2021					- 629.367,01
<b>Media delle entrate correnti ultimi tre Rendiconti (2019-2020-2021) al netto Fondo Crediti Dubbia Esigibilità stanziato nell'ultima annualità considerata</b>					<b>41.268.567,17</b>
<b>Rapporto Spese di personale / Entrate correnti</b>					<b>14,31%</b>
<b>Valore soglia</b>					<b>19,10%</b>
<b>Articolo 4: "Spesa massima sostenibile (a partire dal 2022) data dalla media delle entrate moltiplicata per il valore soglia"</b>					<b>7.882.296,33</b>

Fase 2/a: Articolo 5 “Percentuali massime di incremento spesa personale in servizio”

Limite di spesa graduale fino al 31 dicembre 2024	Spesa personale	% di	Incremento	Spesa massima
	Rendiconto 2019	incr.	ex-art. 5 D.M.	Limite per anno
<b>Spesa massima incrementata - Limite 2022</b>	5.775.546,66	22%	1.270.620,27	<b>7.046.166,93</b>
<b>Spesa massima incrementata - Limite 2023</b>	5.775.546,66	24%	1.386.131,20	<b>7.161.677,86</b>
<b>Spesa massima incrementata - Limite 2024</b>	5.775.546,66	25%	1.443.886,67	<b>7.219.433,33</b>

Fase 2/b: Resti assunzionali alla data del 31 dicembre 2022: € 71.276,96

**CONCLUSIONI:**

- 1) si sceglie il valore più basso fra il “Valore soglia ex-art. 4” e la “Spesa 2019 incrementata ex-art. 5”
- 2) si sceglie il valore più alto fra la “Spesa 2019 incrementata ex-art. 5” e i resti assunzionali

**PERTANTO LA PROVINCIA DI FERRARA:**

- per l'anno 2022 deve rispettare il limite massimo di spesa di personale pari a € 7.046.166,93
- per l'anno 2023 deve rispettare il limite massimo di spesa di personale pari a € 7.161.677,86
- per l'anno 2024 deve rispettare il limite massimo di spesa di personale pari a € 7.219.433,33

**AGGIORNAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022/2024:**

UNITA'/DESTINAZIONE PROGRAMMAZIONE 2022	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	REVISIONI STORICHE E NUOVI AGGIORNAMENTI	PREVISIONE COSTO (come da D.M. assunzioni)
<p>N. 1 Dirigente (SETTORE AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI) (Codice 01/22)</p>	<p>Concorso pubblico, ovvero Graduatoria altro Ente, ovvero Mobilità</p>	<p>TURN OVER A SEGUITO PENSIONAMENTO  D.U.P. 2022/2024</p>	<p>COSTO ANNUO A REGIME  € 58.050,63</p>
<p>N. 1 unità - Categoria C Area Amministrativo contabile  - (Settore Risorse Umane - Economico) (Codice 28/20)</p>	<p>Concorso pubblico, ovvero Graduatoria altro ente, ovvero Mobilità</p>	<p>RAFFORZAMENTO STRUTTURA  D.U.P.2022/2024 E REVISIONE 1</p>	<p>COSTO ANNUO A REGIME  € 28.675,80</p>
<p>N. 1 unità - Categoria D Area Amministrativo contabile  - (Settore Appalti e Gare) (Codice 31/20)</p>	<p>Scorrimento graduatoria concorso pubblico, ovvero Graduatoria altro ente, ovvero Mobilità</p>	<p>RAFFORZAMENTO STRUTTURA  D.U.P.2022/2024 E REVISIONE 1</p>	<p>COSTO ANNUO A REGIME  € 31.098,14</p>
<p>N. 1 unità - Categoria D Area Amministrativo contabile  - (Settore Bilancio) (Codice 35/20)</p>	<p>Scorrimento graduatoria concorso pubblico, ovvero Graduatoria altro ente, ovvero Mobilità</p>	<p>RAFFORZAMENTO STRUTTURA  D.U.P.2022/2024 E REVISIONE 1</p>	<p>COSTO ANNUO A REGIME  € 31.098,14</p>
<p>N. 1 unità - Categoria C Area Amministrativo contabile  (Settore AA. II. - Diritto allo Studio)  (Codice 02/22)</p>	<p>Concorso pubblico, ovvero Graduatoria altro ente, ovvero Mobilità</p>	<p>RAFFORZAMENTO STRUTTURA PER FUNZIONE TRASFERITA DALLA REGIONE (la Regione prevede il trasferimento delle corrispondenti somme  D.U.P.2022/2024 E REVISIONE 1 (con modifica da "D" a "C")</p>	<p>COSTO ANNUO A REGIME  € 28.675,80</p>

<b>N. 1 Dirigente</b> <b>(SETTORE TECNICO)</b>  <b>(Codice 03/22)</b>	Concorso pubblico, ovvero Graduatoria altro Ente, ovvero Mobilità	<b>TURN OVER A SEGUITO</b> <b>PENSIONAMENTO</b>  D.U.P. 2022/2024 E REVISIONE 1	<b>COSTO ANNUO A REGIME</b>  € 58.050,63
<b>N. Segretario Generale</b>  <b>(Codice 04/22)</b>	Secondo normativa specifica	<b>REVISIONE 1</b>  <b>NUOVA UNITA' A SEGUITO</b> <b>PENSIONAMENTO SEGRETARIO IN</b> <b>CONVENZIONE</b>	<b>COSTO ANNUO A REGIME</b>  € 101.227,89
<b>N. 1 unità - Categoria B.03</b> <b>Conduttore macchine operatrici complesse</b>  <b>(Codice 05/22)</b>	Concorso pubblico, ovvero Graduatoria altro Ente, ovvero Mobilità	<b>REVISIONE 1</b>  <b>NUOVA UNITA'</b> <b>RAFFORZAMENTO STRUTTURA</b>	<b>COSTO ANNUO A REGIME</b>  € 27.307,67
<b>N. 1 unità - Categoria B.03</b> <b>Conduttore macchine operatrici complesse</b>  <b>(Codice 06/22)</b>	Concorso pubblico, ovvero Graduatoria altro Ente, ovvero Mobilità	<b>REVISIONE 1</b>  <b>NUOVA UNITA'</b> <b>RAFFORZAMENTO STRUTTURA</b>	<b>COSTO ANNUO A REGIME</b>  € 27.307,67

Sulla base delle ipotesi di decorrenza di attuazione del Piano (agli atti), il costo della programmazione sull'anno 2022 -in frazione- è stimato in complessivi € 183.712,39 e resta contenuto negli stanziamenti della spesa di personale 2022, come definita dall'art. 2 del "D.M. assunzioni".

Il costo della programmazione sull'anno 2023 -a regime- è stimato in complessivi € 391.492,37 e resta contenuto negli stanziamenti della spesa di personale 2023, come definita dall'art. 2 del "D.M. assunzioni".

Il costo della programmazione sull'anno 2024 -a regime- è stimato in complessivi € 391.492,37 e resta contenuto negli stanziamenti della spesa di personale 2024, come definita dall'art. 2 del "D.M. assunzioni".

L'eventuale espansione della Programmazione di Personale sulle annualità 2023 e 2024 è stata rinviata a successivo intervento, da adottarsi ad avvenuta sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale 2019/2021 del Personale del Comparto, al fine di poter stabilire con maggiore certezza gli spazi finanziari disponibili.

RAPPRESENTAZIONE DEL RISPETTO DEI VALORI-LIMITE COME DISPOSTO DAL D.L. 34/2019, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA L. 58/2019:

TABELLA 1 STANZIAMENTI DI BILANCIO E RISPETTO VALORE SOGLIA	PREVISIONI 2022	PREVISIONI 2023	PREVISIONI 2024
	VARIAZIONE 2/2022		
	DCP 20/2022		
BDAP U.1.01.00.00.000	6.778.744,12	6.855.193,72	6.797.867,00
BDAP U.1.03.02.12.000 (presente solo 1.03.02.12.001)	40.000,00	40.000,00	40.000,00
Quota segreteria convenzionata (D.M. Interno 21/12/2020)	55.000,00	55.000,00	55.000,00
Quota incentivi tecnici (orientamenti diversi Corte Conti)	- 37.140,00	- 37.140,00	- 37.140,00
<b>SPESA DI PERSONALE RILEVANTE PER LA VERIFICA DEI VALORI LIMITE</b>	<b>6.836.604,12</b>	<b>6.913.053,72</b>	<b>6.855.727,00</b>
CONTROLLO ENTRATA CORRENTE:	40.416.322,07	39.901.246,41	39.807.546,41
INCIDENZA %	16,92%	17,33%	17,22%
<b>VALORE SOGLIA 19,10%</b>	<b>RISPETTATO SU TUTTE LE ANNUALITA'</b>		

<b>TABELLA 2 RISPETTO DEL LIMITE</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
SPESA CONSOLIDATA	6.325.825,43	6.462.727,98	6.405.401,26
SPESA VINCOLATA	268.857,00	38.447,00	-
	6.594.682,43	6.501.174,98	6.405.401,26
<b>COSTO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO COME DA PROGRAMMAZIONE APPROVATA CON DECRETO DEL PRESIDENTE N. 75 DEL 16/05/2022</b>	<b>183.712,39</b>	<b>391.492,37</b>	<b>391.492,37</b>
MARGINE RESIDUO PER FUTURA PROGRAMMAZIONE, DEFINIBILE AD AVVENUTA SOTTOSCRIZIONE DEI CCNL 2019-2021 PER ENTRAMBE LE AREE (COMPARTO E DIRIGENZA)	58.209,30	20.386,37	58.833,37
<b>SPESA COMPLESSIVA (PARI ALLO STANZIAMENTO DI BILANCIO)</b>	<b>6.836.604,12</b>	<b>6.913.053,72</b>	<b>6.855.727,00</b>
<b>SPESA MASSIMA - LIMITE 2022 (Spesa 2019 incrementata ex-art. 5 D.M.)</b>	<b>7.046.166,93</b>	-	-
<b>SPESA MASSIMA - LIMITE 2023 (Spesa 2019 incrementata ex-art. 5 D.M.)</b>		<b>7.161.677,86</b>	
<b>SPESA MASSIMA - LIMITE 2024 (Spesa 2019 incrementata ex-art. 5 D.M.)</b>			<b>7.219.433,33</b>
	<b>RISPETTATO SU TUTTE LE ANNUALITA'</b>		

Nota bene: per la rappresentazione del rispetto dei valori-limite vengono riportati i prospetti che hanno costituito la base per la programmazione dei fabbisogni di personale approvata con Decreto del Presidente n. 75 del 16/05/2022.

Gli stanziamenti di bilancio presi a riferimento per l'asseverazione degli equilibri da parte dell'Organo di Revisione sono quelli approvati con Delibera di Consiglio Provinciale n. 20 del 29/04/2022.

*In sede di prossima revisione della programmazione dei fabbisogni verranno presi a riferimento i nuovi stanziamenti approvati con Delibera di Consiglio Provinciale n. 35 del 29/07/2022 "Assestamento generale al bilancio 2022/2024 e salvaguardia degli equilibri di bilancio" e, previo aggiornamento delle cessazioni di personale, sarà ridefinito il valore dello spazio finanziario rappresentativo della capacità assunzionale, onde garantire un'adeguata programmazione di personale in relazione al futuro evolversi dei fabbisogni da pianificare.*

***b) PERSONALE CON RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE - COMANDI IN ENTRATA - CONVENZIONI DA ALTRI ENTI***

**PROGRAMMAZIONE TRIENNIO 2022/2024:**

- 1) una unità con incarico dirigenziale ex-articolo 110, comma 1, del TUEL, per la copertura di un posto di Dirigente del Settore Appalti e Gare, senza maggiori oneri finanziari, della durata di tre anni: Decreto del Presidente n. 75 del 16 maggio 2022

- 2) una unità di Categoria D - Area Tecnica - a tempo determinato, per sopperire alla temporanea vacanza di un posto presso il Settore Tecnico - Pianificazione - dovuta ad aspettativa senza assegni del dipendente titolare, della durata di tre anni: Decreto del Presidente n. 75 del 16 maggio 2022
- 3) una unità di Categoria D - Area Tecnica - in comando dal Comune di Ferrara, per l'adesione dei Comuni di Ferrara, Masi Torello e Voghiera al Servizio Associato Sismico, di cui la Provincia di Ferrara è capofila per effetto delle Convenzioni di cui alla DCP 37/2019 e successiva DCP 3/2021: Decreto del Presidente n. 120 del 22 luglio 2022;
- 4) una unità di Categoria D - Area Tecnica - a tempo determinato, per l'adesione dei Comuni di Ferrara, Masi Torello e Voghiera al Servizio Associato Sismico, di cui la Provincia di Ferrara è capofila per effetto delle Convenzioni di cui alla DCP 37/2019 e successiva DCP 3/2021: Decreto del Presidente n. 120 del 22 luglio 2022;
- 5) due unità di Categoria C - Area Amministrativa - con contratto di somministrazione lavoro, per il potenziamento delle strutture di supporto "Servizio Unico Acquisti" e "Servizio Unico Appalti Gare Contratti", che saranno impegnate nello svolgimento di attività legate alla Centrale Unica di Committenza, nell'ambito di progetti di supporto e coordinamento con i Comuni del territorio provinciale per la gestione delle risorse afferenti attività previste dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza: Decreto del Presidente n. 120 del 22 luglio 2022
- 6) due unità di Categoria C - Area Tecnica - a tempo determinato, con professionalità specifiche da poter adibire a progetti nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza Decreto del Presidente n. 120 del 22 luglio 2022

Nel 2022 la Provincia di Ferrara si è avvalsa di tre unità in posizione di comando a tempo parziale da altri Enti, utilizzi temporanei resisi necessari per salvaguardare continuità dell'attività istituzionale, in occasione di cessazioni di personale.

L'Ente contempla infatti la possibilità di ricorrere a tali tipologie di utilizzo temporaneo del personale, d'intesa tra le amministrazioni, con il previo consenso del dipendente, per far fronte a necessità contingenti ed urgenti.

Nel 2022 sono inoltre in essere, con scadenza entro l'anno:

1) convenzione di segreteria dal Comune di Ferrara (scadenza 31/07/2022)

2) contratto di somministrazione lavoro presso il Settore Lavori Pubblici - Servizio Pianificazione Territoriale (scadenza 30/11/2022)

RAPPRESENTAZIONE DELLA CAPACITÀ ASSUNZIONALE PER LAVORO FLESSIBILE EX-ART. 9, COMMA 28, DL 78/10 ED EX-ART. 1, COMMA 562 LEGGE 234/2021 e SINTESI DELLE UNITÀ DI PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO FLESSIBILE:

Impegnato 2009	LIMITE DI SPESA	156.534,80	156.534,80
		ANNO 2022	ANNI 2023-2024
<b>Ricognizione unità previgenti e unità da Revisione 1 (DP 75/22):</b>			
Segretario generale	Convenzione 30% da Comune Ferrara (fino 31 luglio 2022)	Non rilevante*	Non rilevante*
Categoria C - Tecnica	Contratto somministrazione vigente -PRD 2134/21 (11 mesi)	36.968,86	-
Dirigente Art. 110, c. 1, TUEL	Settore Appalti e Gare - DP 75/22	Non rilevante***	Non rilevante***
Categoria D - Tecnica	Tempo determinato - DP 75/22 (Sost. Asp. - Ipotesi 01/08/22)	14.432,26	34.567,69
Categoria C - Amm.va	Comando da ER.GO (Febbraio/Aprile 2022)	Non rilevante*	Non rilevante*
Dirigente Amm.v.o	Comando da Comune Ferrara (Febbraio/Maggio 2022)	Non rilevante*	Non rilevante*
Dirigente Tecnico	Comando da Comune Ferrara (Aprile/Luglio 2022)	Non rilevante*	Non rilevante*
<b>Unità nuove, da Revisione 2 (DP 120/22):</b>			
Categoria D - Tecnica - S.A.S.	Tempo determinato - NUOVO (Ipotesi 01/08/22)	14.432,26	34.567,69
Categoria D - Tecnica - S.A.S.	Comando entrata - NUOVO (Ipotesi 01/08/22)	Non rilevante*	Non rilevante*
Categoria C - Amm.va - C.U.C.	Somministrazione - NUOVO (Ipotesi 01/08/22)	16.804,03	40.329,67
Categoria C - Amm.va - C.U.C.	Somministrazione - NUOVO (Ipotesi 01/08/22)	16.804,03	40.329,67
Categoria C - Tecnica - P.N.R.R.	Tempo determinato - NUOVO (Ipotesi 01/08/22)	Non rilevante**	Non rilevante**
Categoria C - Tecnica - P.N.R.R.	Tempo determinato - NUOVO (Ipotesi 01/08/22)	Non rilevante**	Non rilevante**
	Spesa	99.441,44	149.794,72
		RISPETTATO	RISPETTATO

\* Corte Conti - Deliberazione n. 12/SEZAUT/2017/QMIG

\*\* Legge 234/30.12.21 (Legge Bilancio 2022) art. 1 comma 562 e Circolare n. 4 del MEF-RGS - Prot. 8432 del 18/01/2022

\*\*\* Legge 160/07.08.16, art. 16, comma 1-quater

DOTAZIONE ORGANICA 2022 TENUTO CONTO DELLA PROGRAMMAZIONE INSERITA NEI PIANI FABBISOGNI						
CATEG.	PROFILO PROFESSIONALE	DOTAZIONE ORGANICA 31/12/2021	ASSUNZIONI 2022	CESSAZIONI 2022	DOTAZIONE ORGANICA 31/12/2022	DOTAZIONE ORGANICA IN TERMINI FINANZIARI
		(comprensiva di tutto il fabbisogno programmato al 31/12/21)	D.U.P. REVISIONE 1 REVISIONE 2	(note alla data di adozione del DP 75/22)	(comprensiva di tutto il fabbisogno programmato al 31/12/22)	Tetto storico D.O. (Legge 190/14): € 7.825.340,00 (a scopo informativo)
A	Amministrativo/Contabile	0	0	0	0	
	Tecnico	0	0	0	0	
	<b>CATEGORIE "A"</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>
B	Amministrativo/Contabile	15	0	0	15	
	Tecnico/Cantoniere	27	2	-2	27	
	<b>CATEGORIE "B"</b>	<b>42</b>	<b>2</b>	<b>-2</b>	<b>42</b>	<b>1.173.038,96</b>
C	Amministrativo/Contabile	34	2	-3	33	
	Tecnico	16	0	-1	15	
	Vigilanza	13	0	0	13	
	<b>CATEGORIE "C"</b>	<b>63</b>	<b>2</b>	<b>-4</b>	<b>61</b>	<b>1.876.213,78</b>
D	Amministrativo/Contabile	36	2	-1	37	
	Tecnico	28	0	-1	27	
	Vigilanza	4	0	0	4	
	<b>CATEGORIE "D"</b>	<b>68</b>	<b>2</b>	<b>-2</b>	<b>68</b>	<b>2.327.459,85</b>
DIR	Area amministrativa	3	1	-1	3	
	Area Tecnica	1	1	-1	1	
	Area Contabile	1	0	0	1	
	Segretario generale	0	1	0	1	
	<b>AREA DIRIGENZA</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>-2</b>	<b>6</b>	<b>583.721,84</b>
T.D.	Uff. Unico Sisma (Cat. D)	0	1	0	1	
	<b>TEMPO DETERMINATO</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>33.025,55</b>
LAV.	S.I.T. + C.U.C. (Cat. C)	1	2	0	3	
SOMM.	<b>LAVORO IN SOMM.NE</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>91.312,68</b>
	<b>TOTALE</b>	<b>179</b>	<b>12</b>	<b>-10</b>	<b>181</b>	<b>6.084.772,66</b>

Esclusi: tempi determinati in sostituzione tempi indeterminati, comandi in entrata, tecnici da adibire a progetti PNRR

## Strategia di copertura del fabbisogno

Questa parte attiene all'illustrazione delle modalità di reclutamento del personale, coerentemente con le informazioni contenute nei documenti di programmazione adottati dalla Provincia di Ferrara:

- Documento Unico di Programmazione 2022/2024 (**Decreto del Presidente n. 6 del 13 gennaio 2022 e successiva Delibera di Consiglio Provinciale n. 2 del 17 febbraio 2022**);
- Prima Revisione del Piano dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2022/2024 - Allegato al D.U.P. 2022/2024 (**Decreto del Presidente n. 75 del 16 maggio 2022**);
- Seconda Revisione del Piano dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2022/2024 - Allegato al D.U.P. 2022/2024 (**Decreto del Presidente n. 120 del 22 luglio 2022**);

Considerata la necessità di dare attuazione al Piano dei Fabbisogni di Personale in tempi brevi, stante il massiccio turn-over in corso, l'Ente procederà ad esperire tutte le possibili procedure di reclutamento, fermo restando l'adempimento di cui gli artt. 34 e 34-bis del D.Lgs 165/01:

- mobilità ex-art. 30, comma 2-bis, dello stesso D.Lgs 165/01, divenuta facoltativa per il triennio 2019/2021 ai sensi dell'art. 3, comma 8, della legge 56/2019 (così come modificato dall'articolo 1, comma 14-ter, del D.L. 9/6/2021 n. 80 come convertito, con modificazioni, dalla Legge 6/8/2021 n. 113, che ha prorogato il termine fino al 31 dicembre 2024) ove vi sia l'esigenza di reclutare personale già formato e professionalizzato;
- mobilità per interscambio;
- procedure concorsuali anche in forma associata, con le misure di accelerazioni consentite dalla normativa vigente;
- scorrimento di graduatorie sia proprie che di altri Enti, nei limiti di legge, previa sottoscrizione di apposite convenzioni.

Verrà data attuazione alle normative speciali in materia di riserve, con particolare riferimento a quelle a favore dei militari volontari oggi disciplinate nel D.Lgs n. 66/2010, commi 3 e 4, dell'articolo 1014 e commi 3 e 9, dell'articolo 678.

Qualora necessario e funzionale alle esigenze di servizio, ci si potrà avvalere dell'istituto del comando ex-art. 30 comma 2-sexies del 165/2001: "2-sexies. Le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione previsti all'articolo 6, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni.". L'istituto del comando oneroso è una forma di utilizzo temporaneo del personale, percorribile d'intesa tra le amministrazioni con il previo consenso del dipendente (commi 413 e 414 dell'articolo 1 della legge 228/2012), che non rileva ai fini della verifica del rispetto del limite di spesa di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 convertito con la legge 122/2010 (Corte dei Conti - Deliberazione n. 12/SEZAUT/2017/QMIG).

## Formazione del personale

Questa parte attiene alla programmazione inerente la formazione del personale, considerando in particolare:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o attivabili ai fini delle strategie formative;
- le misure volte a incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale;
- gli obiettivi e i risultati attesi a livello qualitativo e quantitativo della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale.

La formazione del personale verrà attuata in tre diversi ambiti:

- Formazione obbligatoria
- Formazione trasversale strategica
- Formazione specifica operativa

### Formazione obbligatoria

La formazione obbligatoria è quella prevista dalle norme vigenti e dai contratti di lavoro (per esempio, formazione sulla sicurezza, sull'anticorruzione, sulla tutela dei dati, ecc.).

Tutto il personale dovrà obbligatoriamente partecipare ai corsi di formazione e aggiornamento previsti per tale ambito, con particolare attenzione ai neo assunti.

### Formazione trasversale strategica

La formazione trasversale strategica è finalizzata a fornire a una consistente parte del personale le competenze utili a migliorare i processi di lavoro tramite acquisizione di soft skills relativi in particolare a:

- Dati, informazioni e documenti informatici
- Comunicazione e condivisione dei dati
- Performance
- Servizi on-line
- Trasformazione digitale

Quando possibile la formazione strategica viene attivata accedendo all'offerta gratuita della Regione e dello Stato.

## Formazione specifica operativa

La formazione specifica è finalizzata a sviluppare le competenze specialistiche degli operatori di servizi determinati. Viene richiesta dai Dirigenti di Settore alla UOC Formazione e Sicurezza e attivata compatibilmente con gli stanziamenti di bilancio.

Settore	Area Tematica	Descrizione Attività Formativa	Tipologia	Ore	Data prevista
Segretario Generale	Amministrativa	- Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) - Illecito amministrativo (nozioni e disciplina, accertamento, irrogazioni delle sanzioni pecuniarie e accessorie, contenzioso e processo)	Webinar a catalogo	3	25.03.2022
			Da strutturare	12	entro ottobre/novembre
Settore 1 - Risorse Umane, Sistemi Informativi e Istruzione	Amministrativa	Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) Acquisti di beni e servizi informatici della PA	Webinar a catalogo	3	25.03.2022
				6	15.03.2022
	Informatica	Un sistema di Gestione documentale efficace per rendere più semplice l'azione amministrativa	Webinar a catalogo	6	25.05.2022
	Organizzazione e Personale	Certificazione Unica 2022 Il Conto Annuale Il Mod. 770 Personale 2022: limiti, regole e opportunità I calcoli per le assunzioni delle Province e Città Metropolitane Aggiornamento in materia previdenziale Conguagli di fine anno	Webinar	4	10.02.2022
			Webinar	5	12.05.2022
			Webinar	5	Ottobre
Webinar			2	27.01.2022	
	Webinar	2	25.03.2022		
	Webinar			Settembre Dicembre	
Settore 2 - Bilancio	Amministrativa	Seminari webinar su tematiche assicurative, amministrative, patrimoniali e contratti pubblici. Il Broker organizza webinar gratuiti sulla base di programmi pubblicati mensilmente (vedi esempio programma di aprile 2022). La partecipazione è aperta a tutto il personale dell'Ente e l'iscrizione avviene direttamente a richiesta, senza limiti di partecipazione. Sul sito Intranet, a cura dell'Ufficio	A cura del Broker dell'Ente	2/3 ore per modulo	tra febbraio e dicembre

		Assicurazioni, saranno pubblicati i programmi mensili dei corsi.			
	Economico/Finanziaria	Corso Revisione Enti locali 2021 riservato esclusivamente ai funzionari delle Prefetture/Enti locali	Video lezioni gratuite on-line	Circa 12 ore	Video lezioni accessibili on-line e disponibili per tutto il 2022
	Economico/Finanziaria	Corso di aggiornamento professionale rivolto ai revisori dei conti degli enti locali	Webinar a catalogo	In corso di definizione	Da definire nel periodo maggio-luglio 2022
	Informatica	Programma di assessment e formazione digitale rivolto ai dipendenti della PA della Funzione Pubblica	Moduli formativi mirati su uno specifico livello di padronanza (base, intermedio e avanzato) di una delle 11 Competenze del Syllabus. Si compone variamente di video-lezioni, video pillole, interviste, tutorial - gratuiti	In corso di definizione	tra il 20.04.2022 ed il 01.09.2022
Settore 3 - Lavori Pubblici, Pianificazione Territoriale e Mobilità	Informatica	corso base di informatica (sia PC che programma di scrittura) utilizzo smart desktop (aggiuntiva alla formazione disponibile on line SW)	Interna o gratuita  Interna		
	Tecnica	Illuminazione dei locali scolastici Ponti e Viadotti - corso liv. 1 - gratuito Monitoraggio OO.PP. Corso riparazione auto elettriche Corso riparazione impianti climatizzazione veicoli	Webinar a catalogo A catalogo in presenza Webinar a catalogo A catalogo in presenza A catalogo in presenza	4 20 3 16 16	31.03.2022 5/7 aprile 2022 05.05.2022 Ottobre 2022 Ottobre 2022
Settore 4 - Appalti e Gare	Amministrativa	Seminari webinar su tematiche assicurative, amministrative, patrimoniali e contratti pubblici. Il Broker organizza webinar gratuiti sulla base di programmi pubblicati mensilmente (vedi esempio programma di aprile 2022). La partecipazione è aperta a tutto il personale dell'Ente e l'iscrizione avviene direttamente a richiesta, senza limiti di partecipazione. Sul sito Intranet, a cura dell'Ufficio Assicurazioni, saranno pubblicati i programmi mensili dei corsi.	A cura del Broker dell'Ente	2/3 ore per modulo	tra febbraio e dicembre
	Amministrativa	Aggiornamento su normativa appalti PNRR e PNC e nuove Linee guida sulla qualificazione delle stazioni appaltanti.	Interno	9	tra maggio e luglio

	Amministrativa	Utilizzo della carta geografica unica (CGU) per accertamenti e verifiche relative agli atti autorizzativi rilasciati dall'Ufficio Concessioni	Interno	3	Tra maggio e giugno
--	----------------	---	---------	---	---------------------

### Stanziamenti di bilancio per la formazione

Cap. 1120671	Azione	Voce di Bilancio PEG	2022	2023	2024
	2197	Corsi di formazione e aggiornamento del personale		25.311,50	15.000
5646	Corsi di formazione e aggiornamento dei dirigenti		5.000	5.000	5.000
2735	Corsi di formazione e adempimenti obbligatori per legge		20.000	20.000	20.000

## SEZIONE 4. MONITORAGGIO

In questa sezione vengono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti.

Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance" avverrà secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre, per quanto riguarda la sottosezione delle azioni positive, in base a quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019, l'attività di verifica sui risultati connessi alle azioni positive illustrate nel presente Piano competerà primariamente al CUG.

Il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" avverrà secondo le indicazioni di ANAC.

In relazione alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato dal Nucleo di Valutazione sulla base dei risultati raccolti e trasmessi dalla struttura di supporto al Nucleo.