



**COMUNE DI
BEVAGNA**
(PROVINCIA DI PERUGIA)

**RELAZIONE SULLA
PERFORMANCE**

ANNO 2020

ai sensi del D.Lgs. 150/2009

Allegato delibera di Giunta nr. _____ del _____

Premessa: il Ciclo della Performance

Nel sistema delle autonomie locali il tema della programmazione e del controllo di tipo gestionale si è cominciato ad affermare a partire dagli anni '90, concretizzandosi in una serie di fondamentali riforme che hanno interessato le amministrazioni locali e il settore pubblico più in generale, ispirate ai principi, criteri, metodi, strumenti del New Public Management. Un'evoluzione stimolata dalle pressioni derivanti dai cambiamenti economico-sociali e politici, dalle analisi sulle inefficienze delle amministrazioni pubbliche e anche dal contributo degli studi economico-aziendali. Esempio di tale stagione riformistica sono la legge 142/90, la legge 241/90, il D.lgs. 29/93, la legge 81/93, il decreto legge 77/95, il D.lgs. 286/99 e l'insieme delle cosiddette riforme Bassanini della fine degli anni '90. Le finalità di tali riforme erano quelle di concretizzare una pubblica amministrazione capace di pianificare e programmare la propria attività, attraverso la definizione, da parte degli organi di governo (di matrice politica), di obiettivi strategici e operativi, la cui implementazione veniva assegnata alla componente amministrativa. L'obiettivo era quello di definire una Pubblica Amministrazione moderna capace di approcci gestionali di tipo manageriale, attenti al consumo delle risorse e al raggiungimento dei risultati. Un'amministrazione capace anche di valutare i risultati raggiunti, in termini di efficacia ed efficienza, attraverso sistemi di controllo di tipo aziendalistico, alternativi a controlli di mera regolarità formale. Questa azione riformatrice avviata negli anni '90, volta a trasformare profondamente la nostra Pubblica Amministrazione non ha, però, prodotto i risultati sperati. Tanto che il legislatore nel 2009 è intervenuto in modo significativo, prevedendo obblighi puntuali a carico di ogni amministrazione nell'ottica di una maggiore produttività del lavoro pubblico.

Nell'ottobre del 2009 è stato emanato il d.lgs. 27.10.2009, n. 150, attuativo della legge 4.3.2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Il d.lgs n. 150/2009, anche noto come "decreto Brunetta", dal nome del Ministro della funzione pubblica allora in carica, ha fatto seguito ad altri provvedimenti che lo stesso Ministro aveva già presentato e che erano stati approvati dal Parlamento, come il d.l. 25.06.2008, n. 112, con il quale erano state introdotte misure tese ad accrescere la produttività nel settore pubblico (con decurtazioni al trattamento economico accessorio dei dipendenti assenti dal servizio per malattia) e la legge 18.06.2009 n. 69 sulla trasparenza, oggi ricompresa nel d.lgs. 33/2013.

Il D.lgs. 150/2009 definisce un complesso sistema incentrato sui principi di misurazione e sulla valutazione della performance e valutazione dei meriti (e dei demeriti). L'obiettivo del legislatore è, come dichiarato enfaticamente dall'articolo 3, il "miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché la crescita delle competenze professionali" (e quindi la produttività del lavoro).

La riforma Brunetta presupponeva (e presuppone) la definizione preventiva del sistema di valutazione, al fine di misurare la performance organizzativa e quella individuale, attraverso sistemi di benchmarking per raffrontare dati omogenei. Nel testo normativo ci sono alcuni termini, infatti, che ricorrono frequentemente e in particolare:

- Obbiettivi: devono essere formulati su base triennale, attraverso un processo che coinvolga non solo la dirigenza, ma anche l'organo di indirizzo politico-amministrativo, chiamato ad elaborare un documento che contenga le linee guida della programmazione strategica triennale, poi divenuta riferimento temporale anche per il bilancio di previsione. Nel definire gli obiettivi triennali ed annuali è necessario che la giunta si coordini con il vertice dell'amministrazione e con i dirigenti stessi, che devono partecipare alla formulazione programmatica e condividerne l'impostazione. Gli obiettivi devono essere definiti in modo che possa essere possibile misurarli e valutarli con specifici indicatori.
- Indicatori: sono strumenti qualitativi e quantitativi che permettono di valutare in maniera chiara e precisa gli obiettivi formulati. Essi devono essere in grado di esprimere, seppur sinteticamente, una valutazione sulla performance dei servizi. Nella formulazione di obiettivi sarà necessario definire compiutamente le strategie che si intendono perseguire, inserendo pertanto anche indicatori di impatto (o di outcome) in grado di rilevare le politiche impostate dall'ente locale.
- Risultati conseguiti: che devono essere valutati a consuntivo, sulla base di quanto emerso con la serie di indicatori di risultato e di outcome formulati.
- Trasparenza: che assume un ruolo fondamentale in quanto la valutazione effettuata deve essere resa nota e pubblicata sul sito dell'ente.

Il d.lgs. 150/2009, quindi, per la prima volta “positivizza” nel nostro ordinamento il concetto di performance, che nelle scienze aziendali è definita come “il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un'entità (individuo, gruppo di individui, unità organizzativa, organizzazione, programma o politica pubblica) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita”. Le Pubbliche amministrazioni quindi devono, per legge, valutare le proprie performance. Sempre l'art. 3 del d.lgs. 150/2009, al comma 2, prevede testualmente: “*Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti*”. Quindi l'adozione di un Sistema di Misurazione e Valutazione (SMiVaP) in ogni amministrazione è un obbligo, ed è una condizione affinché il ciclo valutativo e l'erogazione degli istituti premiali possano correttamente esplicarsi.

Ma già nel corso del 2010 la “manovra estiva” approvata con d.l. 31.05.2010, n. 78 e una serie di norme successive avevano in parte ridimensionato la portata della riforma sulla performance, andando a “congelare” i fondi destinati alla contrattazione, i possibili incrementi sulle retribuzioni delle persone più meritevoli e, quindi, anche alcune riorganizzazioni delle persone più meritevoli e, quindi, anche alcune riorganizzazioni.

Nel quadro della performance disegnato dal D.lgs. 150/2009 viene ad inserirsi la legge-delega sulla riforma della Pubblica amministrazione – la l. 7.8.2015, n. 124 – considerata di strategica importanza per tentare di modernizzare il nostro Paese e renderlo più competitivo sullo scenario mondiale.

Il d.lgs. n. 74/2017 ha, pertanto, cercato di risolvere alcune problematiche, anche attraverso il coinvolgimento del dipartimento della Funzione pubblica, alla quale il d.P.R. 9.5.2016, n. 105 aveva ad essa riportato una serie di competenze in ordine alle direttive da elaborare e al monitoraggio da effettuare proprio in tema di performance.

La performance viene riallineata con i processi di programmazione e controllo previsti attraverso l'armonizzazione contabile e il d.lgs n. 118/2011. Pertanto si consolida il PEG quale strumento per impostare il Piano della performance e si presta maggiore attenzione al “livello alto” della programmazione. Per la dirigenza ed i funzionari risulta centrale la performance organizzativa, con la quale si valuta non solo l'economicità dei processi gestionali, ma anche l'efficacia nel perseguimento delle politiche pubbliche poste in essere dall'amministrazione locale.

La performance organizzativa è trasfusa nella performance individuale e tutto il personale deve essere coinvolto nel processo di perseguimento degli obiettivi e dei risultati attesi. Gli obiettivi diventano generali – sulla base delle direttive stilate dalla Funzione pubblica – e specifici per singola amministrazione; essi dovranno essere declinati e trasferiti negli obiettivi individuali che saranno assegnati ai dirigenti, ai funzionari e ai diversi uffici.

L'art. 4 del d.lgs. n. 150/2009 prevede che le amministrazioni pubbliche, in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, sviluppino il ciclo di gestione delle performance. Per un ente locale, il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

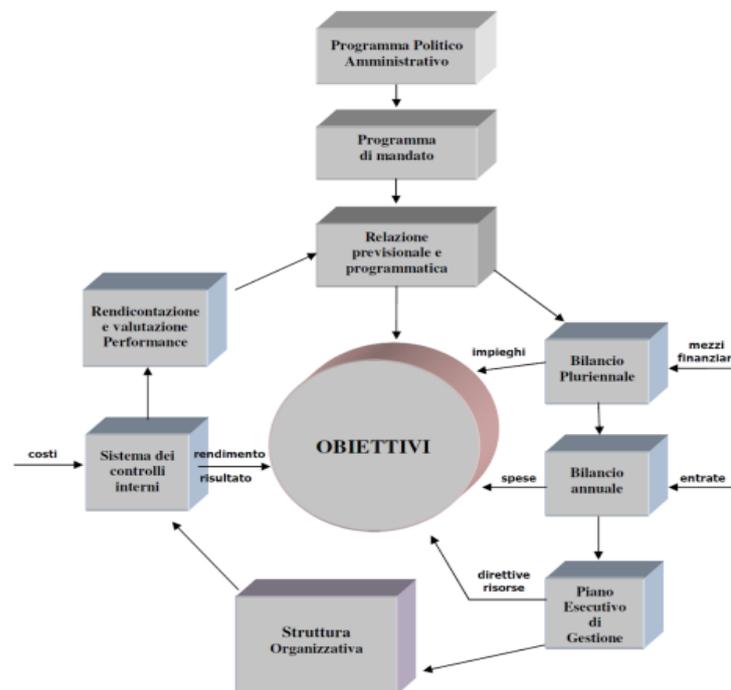
- definizione preventiva e assegnazione degli obiettivi, corredati di valori attesi e indicatori;
- collegamento tra obiettivi e risorse a disposizione (umane, finanziarie, strumentali);
- misurazione dei risultati e delle prestazioni (performance) conseguite, anche attraverso la rendicontazione degli indicatori;
- utilizzo di sistemi premianti, attraverso la valutazione del personale, secondo logiche di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi politici, tecnico-amministrativi, di controllo, nonché a utenti dei servizi, cittadini e portatori di interesse a qualsiasi titolo.

Alla base del ciclo di gestione della performance si trovano gli atti di pianificazione, programmazione, gestione e rendicontazione delle attività dell'ente, che costituiscano un sistema complesso suddivisibile nei seguenti ambiti:

- politico-strategico, a valenza pluriennale, composto dal programma di mandato e dal documento unico di programmazione (Dup);

- economico-finanziario, a valenza pluriennale, composto dal documento unico di programmazione (Dup), dal bilancio di previsione, dal piano degli indicatori di bilancio e dagli altri documenti allegati al bilancio (in particolare il piano triennale delle opere pubbliche e piano biennale beni e servizi);
- operativo-gestionale a valenza pluriennale, composto dal piano esecutivo di gestione (Peg) e dal piano dettagliato degli obiettivi (Pdo);
- ricognitorio-comunicativo, a valenza annuale ed in parte pluriennale, composta dal rendiconto di gestione, dal consuntivo di peg/pdo, dal piano dei risultati (pdr) e dalla eventuale rendicontazione sociale.

Tali atti costituiscono nel loro insieme il Ciclo delle performance dell'ente.



Per la programmazione degli obiettivi, la misurazione è un prerequisito organizzativo per l'espletamento delle attività di controllo e per lo sviluppo di meccanismi retributivi legati al raggiungimento delle performance.

In particolare, la performance organizzativa (produttività collettiva) è il contributo che l'ente nel suo complesso e i singoli servizi o unità organizzative nei quali si articolano apportano al raggiungimento del programma di mandato e degli obiettivi nei quali si sviluppa per il soddisfacimento dei bisogni della comunità amministrata.

Il miglioramento della qualità dei servizi offerti dipende anche dalla performance individuale (produttività individuale, progetti speciali, obiettivi individuali, etc), e dalla trasparenza dell'operato dell'amministrazione. Assume un ruolo fondamentale, quindi, il sistema premiante, il quale non ha solo la funzione tipica del sinallagma contrattuale, di remunerare equamente i lavoratori a fronte del loro impegno e dei risultati conseguiti, aggiuntivi rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa, bensì anche di orientare i

lavoratori verso gli obiettivi dell'ente, di aumentare il loro senso di appartenenza e di condivisione dei valori dell'amministrazione, di coinvolgerli nei risultati valorizzando il merito individuale e di gruppo secondo criteri di selettività e logiche meritocratiche.

Gli strumenti per premiare il merito e per valorizzare la professionalità del personale possono avere natura essenzialmente economica (incentivi, premi e progressioni economiche) o altro carattere (attribuzioni di incarichi e di responsabilità, accesso a percorsi di alta formazione).

La relazione sulla performance

L'art. 10, comma 1, lett b) del d.lgs. 150/2009, nella versione novellata dal D.lgs. n. 74/2017, prescrive di redigere e pubblicare sul sito istituzionale ogni anno, entro il 30 giugno, una relazione annuale sulla performance, approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'OIV. La relazione deve evidenziare, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse assegnati. La Relazione sulla performance, come viene esplicitato dalla Delibera CIVIT n. 5/2012 (linee guida relative alla struttura e modalità di redazione della performance) costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

La predisposizione della Relazione della performance è un adempimento che compete ad ogni amministrazione. L'art. 4 del d.lgs. 150/2009 prevede che, ai fini dell'attuazione dei principi generali in tema di misurazione e valutazione della performance, le Pubbliche amministrazioni sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance, che tra le sue fasi in cui si articola, prevede anche l'attività di rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Per quanto riguarda gli Enti locali, il D.lgs. 74/2017, introducendo il comma 1 bis all'art. 10 del d.lgs 150/2009 ha previsto che, ferme restando le previsioni di cui all'articolo 169, comma 3-bis, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la Relazione sulla performance di cui al comma 1, lettera b), può' essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'articolo 227 del citato decreto legislativo.

Come già evidenziato la Relazione sulla performance oltre ad essere approvata dall'organo di governo (Giunta negli Enti locali), deve essere validata dall'Organismo indipendente di valutazione OIV, o strutture analoghe. L'art. 14 del d.lgs 160/2009 individua tra i compiti dell'OIV la validazione della Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione. La validazione è quindi un processo che si attiva successivamente all'approvazione della relazione sulla performance e si conclude con un giudizio finale di sintesi. Nell'esercizio delle sue funzioni l'OIV ha accesso a tutti gli atti e documenti in possesso dell'amministrazione, utili all'espletamento dei propri compiti, nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali.

La validazione della Relazione (e pertanto la sua adozione) è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III.

Per quanto riguarda la struttura e i contenuti della Relazione sulla performance indicazioni importanti sono fornite dalla delibera CIVIT 5/2012 (linee guida ai sensi art. 13, comma 6, lett. b) del d.lgs. 150/2009, relative

alla struttura e alle modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all'art. 10 comma 1, lett. b) dello stesso decreto) e dalla delibera della Funzione Pubblica nr. 3 novembre 2018 (linee guida per la Relazione annuale sulla performance), che pur non riguardando direttamente gli Enti locali, ma costituiscono comunque documenti di riferimento per quest'ultimi.

Secondo tali linee guida la Relazione deve configurarsi come un documento snello e comprensibile nell'ambito del quale la declinazione dei contenuti dovrà tenere in considerazione le caratteristiche specifiche dell'amministrazione, in termini di complessità organizzativa, articolazioni territoriali, tipologia di servizi resi al cittadino. La relazione deve prevedere innanzitutto una presentazione nell'ambito della quale sono evidenziati i presupposti giuridici e le principali caratteristiche della relazione stessa. Devono essere illustrate in modo sintetico le informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni relative al contesto esterno di riferimento in cui l'Amministrazione si è trovata ad operare, le caratteristiche dell'Amministrazione con particolare riferimento alla struttura organizzativa, risorse umane, strumentali e finanziarie. La componente centrale della Relazione è sicuramente la misurazione e valutazione dei risultati raggiunti. In quest'ultima sezione sono presentati i risultati di performance conseguiti dall'amministrazione nel corso dell'anno precedente. Il fatto che tale evidenziazione sia fatta a consuntivo impone che la struttura del documento debba necessariamente risultare speculare rispetto al Piano della performance, evidenziando i risultati ottenuti in relazione agli obiettivi strategici, obiettivi operativi e individuale. Nella relazione deve essere dato atto anche di eventuali cambiamenti non previsti in sede di predisposizione del Piano, analizzando le cause che hanno maggiormente inciso, sia in positivo che in negativo, sulla realizzazione delle attività e dei progetti individuati dal Piano come funzionali al raggiungimento degli obiettivi.

Ovviamente per quanto riguarda gli Enti di piccole dimensioni (comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti) si deve tenere in considerazione quanto affermato dalla giurisprudenza contabile (Sezione del controllo per la Regione Sardegna - Deliberazione n. 1/2018/PAR), che sancisce che il Piano della Performance (e di conseguenza la Relazione sulla performance) deve essere adottato anche dagli Comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, che in base al Tuel non hanno l'obbligo di adottare il PEG; in tal caso, precisa la Corte dei Conti, data la ridotta dimensione dell'ente, che comporta una minima dotazione di personale e spazi angusti nella programmazione della spesa, si tratta di una programmazione minimale, ma comunque necessaria in quanto le norme in materia non hanno previsto aree di esenzione.

Ciclo integrato della Performance Anticorruzione e Trasparenza

Le novità normative degli ultimi dieci anni, in tema di semplificazione, contrasto alla corruzione, trasparenza, efficienza e contenimento costi, performance, privacy, sempre di più impongono alle amministrazioni pubbliche di implementare sistemi di pianificazione – organizzazione e programmazione – gestione – monitoraggio – controllo – valutazione ad hoc, su misura e non più standardizzati.

Partendo la trasparenza, la performance e l'anticorruzione appaiono come tematiche correlate fra di loro che impattano sensibilmente sulle organizzazioni pubbliche.

La legge anticorruzione prevede che l'organo di indirizzo di ciascuna Pubblica Amministrazione definisca gli obiettivi strategici, in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, quale contenuto imprescindibile sia dei documenti di pianificazione strategica e programmazione gestionale che del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito P.T.P.C.T.). L'ANAC, con il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA 2019), richiede che l'organo di indirizzo assuma un ruolo proattivo nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo, indicando gli obiettivi strategici su cui intervenire e, successivamente, approvando il P.T.P.C.T. Sempre la Legge 190 (l'art. 1 co. 8 bis, novellato dal D.Lgs. n. 97/2016) sottolinea la necessità che l'Organismo indipendente di valutazione (OIV) verifichi la coerenza tra gli obiettivi previsti nel P.T.P.C.T. e quelli indicati nel Piano della performance (P.P.), valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori. Pertanto, la legge è chiara, non ci possono essere dubbi interpretativi: "Anticorruzione e Performance pubblica sono componenti di un sistema unico, dello stesso corpo".

Risulta, pertanto, indispensabile uno sviluppo coordinato e sinergico della pianificazione dei processi e delle attività dell'organizzazione pubblica in ordine alla performance e all'anticorruzione, anche alla luce della pianificazione economico-finanziaria. A conferma di ciò, l'ANAC nell'ultimo PNA 2019, ha addirittura rimarcato tale concetto: "Al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione è, infatti, necessario che i P.T.P.C.T. siano coordinati rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione".

Al fine di facilitare l'implementazione di un chiaro programma di iniziative anticorruzione ben definite, di effettiva misurazione e adeguato monitoraggio e controllo, risulta necessario che le azioni e le misure di prevenzione della corruzione siano traslate, per quanto possibile, in obiettivi organizzativi. Solo in tal modo, si può creare un effettivo collegamento al Piano della performance, con una conseguente correlazione diretta degli obiettivi strategici relativi all'anticorruzione e trasparenza con gli obiettivi di performance organizzativa e individuale (in particolare della dirigenza pubblica).

È dunque obbligatorio, così come conferma l'ANAC nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019: "un coordinamento tra il P.T.P.C.T. e gli strumenti già vigenti per il controllo nell'amministrazione nonché quelli individuati dal d.lgs. 150/2009"; in pratica, rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 7 del d.lgs. 150/2009), al Piano delle Performance (art. 10 del d.lgs. 150/2009) e alla

Relazione annuale sulla performance (art. 10 del d.lgs. 150/2009). Infatti, per orientare l'organizzazione pubblica verso un miglioramento della performance, dal punto di vista della cultura organizzativa, della legalità e dell'accountability, bisogna attivare delle iniziative specifiche volte al potenziamento degli interventi di gestione del rischio corruttivo e di incremento della trasparenza verso la collettività.

Dalle risultanze del conseguimento degli obiettivi di performance correlati al P.T.P.C.T. (e dunque dall'esito della valutazione delle performance organizzativa ed individuale in tema di anticorruzione e trasparenza), necessiterà dare conto nella Relazione delle performance dell'amministrazione. Il Responsabile della Prevenzione Corruzione e trasparenza, sulla base dei risultati emersi nella Relazione delle performance, dovrà attivarsi al fine di:

- effettuare un'analisi per comprendere i fattori/ le motivazioni e le cause sottostanti gli eventuali scostamenti rispetto ai target prefissati;
- definire delle misure correttive, in coordinamento con il management e con i suoi referenti;
- inserire iniziative di prevenzione e definire misure correttive da implementare e/o migliorare il P.T.P.C.T.

Risulta, pertanto, indispensabile agire sui comportamenti organizzativi e professionali delle persone, in ottica di efficienza, efficacia e trasparenza dell'amministrazione, in quanto la finalità ultima è l'incremento del livello di benessere degli stakeholders, quest'ultimi intesi come la collettività di riferimento dell'organizzazione amministrativa diretta e/o indiretta.

LA RELAZIONE SULLE PERFORMANCE DEL COMUNE DI BEVAGNA

In ottemperanza alle citate disposizioni, si è provveduto ad elaborare la presente Relazione sulla performance del Comune di Bevagna (in modo semplificato in ragione delle dimensioni dell'ente) che riassume le risultanze scaturite dalle strategie poste in essere nell'anno 2020, nonché i principali esiti di gestione rilevati nel contesto dell'attività istituzionale.

Nel dettaglio, la Relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

Gli obiettivi, per l'anno 2020, sono stati programmati con il Piano delle Performance adottato dalla Giunta Comunale, con deliberazione n. 127 del 03.11.2021, in accordo con quanto determinato dal Regolamento sui Controlli interni, nonché in coerenza con le risorse umane e finanziarie a disposizione.

Nel Piano, gli obiettivi strategici ed operativi stabiliti dal Consiglio Comunale in sede di approvazione del Documento Unico di Programmazione sono stati declinati in obiettivi gestionali, per ciascuno dei quali sono stati individuati appositi indicatori di risultato. Pertanto, con la Relazione sulla Performance si intende rendicontare, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, i risultati realizzati al 31 dicembre.

Con la presente relazione si analizza preliminarmente il contesto esterno del Comune di Bevagna, descrivendo le caratteristiche socioeconomiche e demografiche del territorio comunale per poi esporre gli elementi caratterizzanti l'ente comunale in termini di strutture organizzative, personale in servizio ed indicatori economico-finanziari (contesto interno). Nella predisposizione della presente relazione non può non tenersi in considerazione della particolare situazione in cui si sono trovati gli Enti locali a seguito della diffusione della pandemia da Covid-2019. Dalla dichiarazione dello stato di emergenza sanitaria a marzo 2020, gli Enti locali si sono trovati in prima linea nell'affrontare l'emergenza. Sono state introdotte novità organizzative come lo "smart working" semplificato, sono stati assegnati agli enti locali nuovi compiti come quello dell'erogazione dei buoni spesa alimentari, c'è stata la necessità di rimodulare le prestazioni di servizi quali quelli relativi al trasporto scolastico. Una serie di fattori che hanno reso necessario rimodulare gli obiettivi, adeguandoli al contesto interno ed esterno che ovviamente è stato pesantemente influenzato dalla situazione emergenziale.

Esaminato sinteticamente il contesto interno ed esterno, si procede ad evidenziare, suddivisi per indirizzo ed obiettivo strategico, gli obiettivi operativi con la relativa percentuale di raggiungimento accanto a ciascuno. Si rimanda ai documenti di rendicontazione finanziaria ed al referto del controllo di gestione, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 24 del 28/05/2021, la descrizione dei risultati economico-finanziari e degli obiettivi dell'Amministrazione Comunale conseguiti nel 2020.

La presente Relazione sulla Performance sarà sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla vigente normativa. Verrà poi pubblicata sulla sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet dell'Ente. La validazione da parte del Nucleo di Valutazione costituirà il presupposto per l'erogazione dei premi di risultato in favore del personale, sulla base della valutazione ottenuta da ciascuno.

La relazione compendia i diversi documenti di programmazione che hanno inciso sull'organizzazione e sulla performance generale del comune di Bevagna:

- il Documento Unico di Programmazione e Bilancio di previsione 2020-2022 approvato con delibera di Consiglio comunale n. 17 del 03.04.2020;
- il Piano esecutivo di gestione 2020-2022, approvato con delibera di Giunta comunale n. 43 del 07.04.2020, rimodulato con Delibera di Giunta comunale nr. 126 del 03.11.2020.
- il Piano delle Performance adottato dalla Giunta Comunale, con deliberazione n. 127 del 03/11/2020;

La Relazione si raccorda altresì con gli strumenti di rendicontazione adottati dall'Ente quali il Rendiconto e i suoi allegati, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 24 del 31/05/2021.

RELAZIONE SULLE PERFORMANCE: CONTESTO ESTERNO

CONTESTO ESTERNO E INTERNO COMUNE DI BEVAGNA

Il Comune di Bevagna è un ente pubblico territoriale i cui poteri e funzioni trovano principio direttamente nella Costituzione della Repubblica Italiana (art.114). I Comuni, infatti, secondo la Carta Costituzionale, sono enti autonomi con potestà statutaria, titolari di funzioni amministrative proprie e di quelle conferite con legge statale o regionale, secondo le competenze rispettivamente di Stato e Regione. Hanno inoltre autonomia finanziaria di entrata e di spesa, hanno risorse autonome, stabiliscono e applicano tributi ed entrate proprie, secondo i principi di coordinamento della finanza pubblica e del sistema tributario. L'Ente locale, in base a quanto stabilito dal Testo Unico degli Enti Locali (Decreto Legislativo 267/2000), rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Il Comune concorre alla determinazione degli obiettivi contenuti nei piani e programmi dello Stato e della Regione e provvede, per quanto di propria competenza, alla loro specificazione ed attuazione. Lo statuto è la norma fondamentale per l'organizzazione dell'ente; in particolare, specifica le attribuzioni degli organi, le forme di garanzia e di partecipazione delle minoranze, di collaborazione con gli altri enti, della partecipazione popolare, del decentramento e dell'accesso dei cittadini alle informazioni e ai procedimenti amministrativi.

Il Comune di Bevagna fa parte dell'Unione dei Comuni "Terre dell'Olio e del Sagrantino". Unione che è stata costituita ai sensi dell'art. 32 D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, in data 29/09/2001 tra i comuni di: Bevagna, Campello sul Clitunno, Castel Ritaldi, Giano dell'Umbria, Gualdo Cattaneo, Massa Martana, Montefalco e Trevi (atto costitutivo repertorio n. 1265 del 29/09/2001). L'Unione svolge le seguenti attività in forma associata:

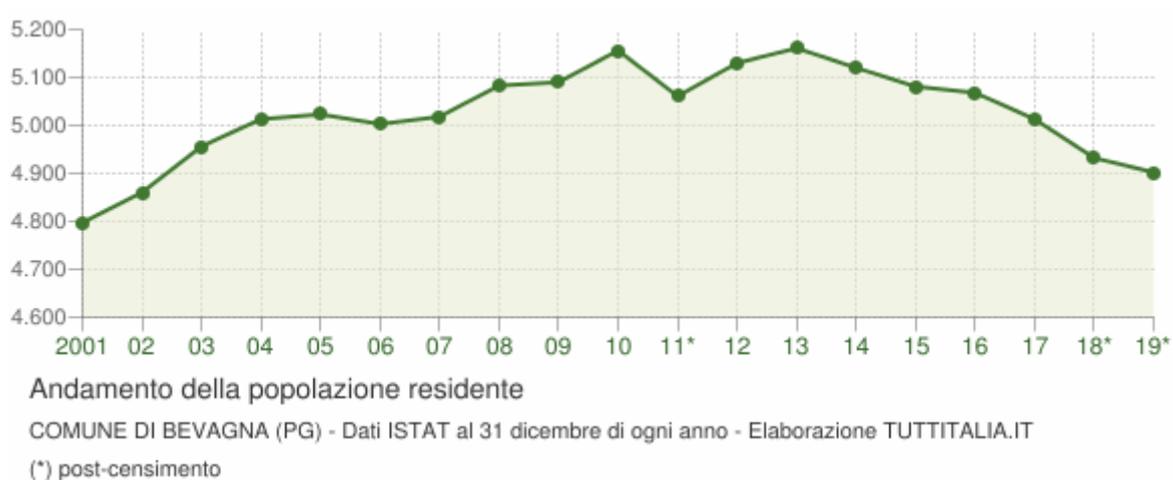
- Funzioni e servizi erogati in forma associata nel 2020 dalla totalità dei Comuni
Gestione associata controllo di gestione e valutazione del personale. Organismo Indipendente Valutazione.
- Servizio associato di formazione del personale (convenzionato con Villa Umbra)
- Servizio informatico associato
- Servizio associato ecografico e catastale (Sistema Informatico Territoriale)
Gestione unificata biblioteche comunali
- Centrale Unica di Committenza
- Attività di pianificazione associata di protezione civile (Convenzionato con Anci Umbria Pro Civ)

- Gestione Associata delle Risorse Umane
- Collegio unico di revisione economico finanziaria
- Ufficio Unico Contenzioso Amministrativo Legale
- Servizio responsabile unico di protezione dei dati personali
- Responsabile Unico per la Transizione digitale

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente secondo i dati del Censimento 2011 ammonta a 5074 abitanti, mentre al 31/12/2019 secondo i dati forniti dall'Ufficio Anagrafe, ammonta a 4.919 abitanti così distribuiti:

Popolazione	Numero
Totale	4.919
Maschi	2.432
Femmine	2.487
Nuclei familiari	2.023
Convivenze	5

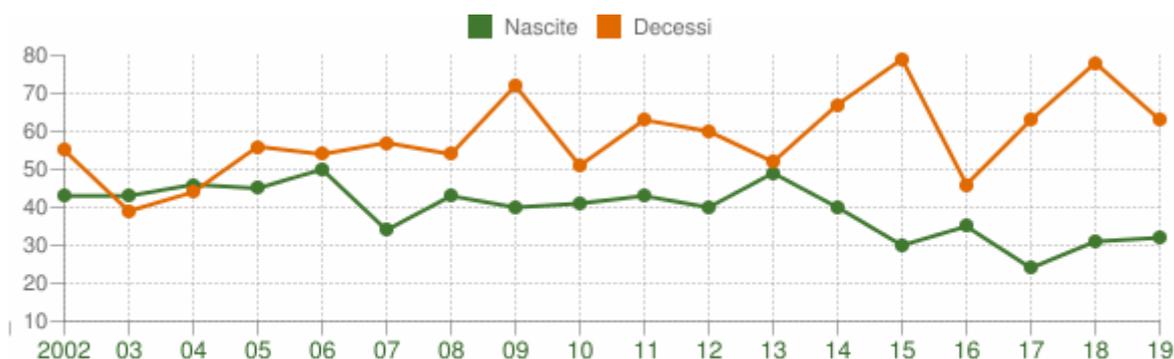
La popolazione nel Comune di Bevagna¹ - Evoluzione



Movimento naturale della popolazione

Il movimento naturale della popolazione in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi ed è detto anche saldo naturale. Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni. L'andamento del saldo naturale è visualizzato dall'area compresa fra le due linee.

¹ Dati derivanti da elaborazioni ISTAT



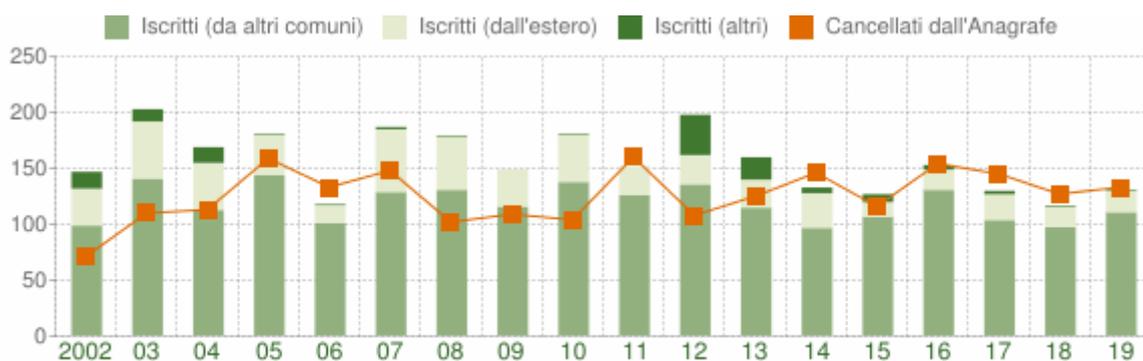
Movimento naturale della popolazione

COMUNE DI BEVAGNA (PG) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Flusso migratorio della popolazione

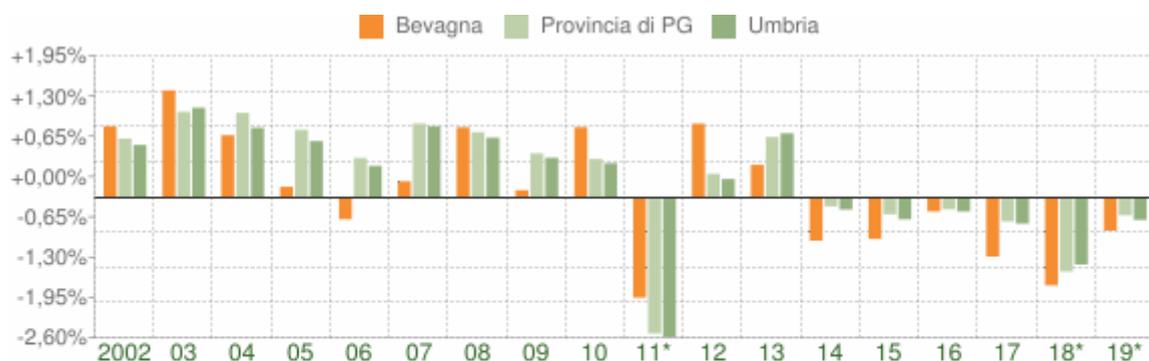
Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di Bevagna negli ultimi anni. I trasferimenti di residenza sono riportati come iscritti e cancellati dall'Anagrafe del comune.

Fra gli iscritti, sono evidenziati con colore diverso i trasferimenti di residenza da altri comuni, quelli dall'estero e quelli dovuti per altri motivi (ad esempio per rettifiche amministrative).



Flusso migratorio della popolazione

COMUNE DI BEVAGNA (PG) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

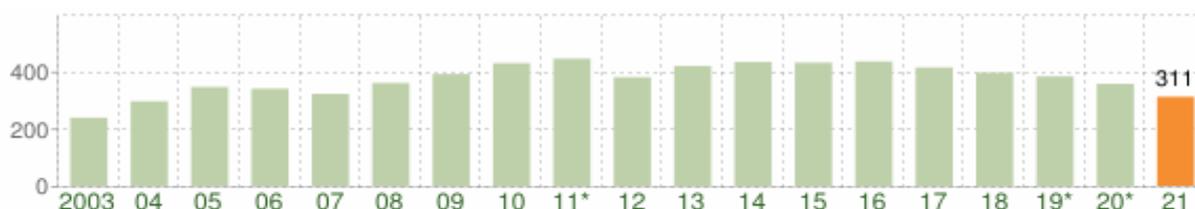


Variazione percentuale della popolazione

COMUNE DI BEVAGNA (PG) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Popolazione straniera residente a Bevagna al 1° gennaio 2021. I dati sono provvisori in attesa dei dati definitivi del Censimento permanente della popolazione. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.



Andamento della popolazione con cittadinanza straniera - 2021

COMUNE DI BEVAGNA (PG) - Dati ISTAT 1° gennaio 2021 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

CARICHE ELETTIVE

L'attuale amministrazione è stata eletta nelle elezioni amministrative del 05.06.2016 ed è composta come di seguito evidenziato:

SINDACO	ANNARITA FALSACAPPA
VICE SINDACO	RITA GALARDINI
ASSESSORE	BONETTI UMBERTO ERNESTO
ASSESSORE	LUZI FRANCESCO
ASSESSORE	PROIETTI GIUSEPPE

STRUTTURA ORGANIZZATIVA E DOTAZIONE ORGANICA: In base allo Statuto ed al vigente regolamento di organizzazione, la struttura organizzativa del Comune si ripartisce in Aree omogenee come strutture organizzative di massima dimensione con a capo un Responsabile di area articolate a loro volta in servizi caratterizzate come unità operative intermedie semplici e/o complesse. Per la realizzazione di specifici progetti, i servizi e gli uffici di aree diverse possono essere coordinati a livello inter-area. I servizi si distinguono in “operativi” e “di supporto”. I “settori operativi” sono responsabili dell’assolvimento delle esigenze dei cittadini ed assicurano le attività di governo del territorio, di regolazione dell’attività dei soggetti terzi, di erogazione dei servizi finali alla città. I “settori di supporto” sono invece responsabili del presidio delle esigenze di funzionamento generale dell’ente, assicurando le attività di programmazione generale, di gestione complessiva delle risorse e di supporto specialistico a servizio di tutta la struttura organizzativa. Il comune è strutturato in aree omogenee per attività, individuate nel numero di 4:

AREA AMMINISTRATIVA - SERVIZI DEMOGRAFICI - SOCIALE	AREA TECNICA URBANISTICA	AEREA FINANZIARIA -TRIBUTI	POLIZIA LOCALE
D – RESPONSABILE DI	D – RESPONSABILE	D – RESPONSABILE	D - RESPONSABILE

AREA	DI AREA	DI AREA	DI AREA
C – Istruttore amministrativo	C – Istruttore tecnico - amministrativo	D-istruttore direttivo	C - Operatore di Polizia Locale
C – istruttore amministrativo	C – istruttore tecnico-amministrativo	C – istruttore amministrativo	C - Operatore di Polizia Locale
C - istruttore amministrativo	C – istruttore amministrativo	C-istruttore amministrativo	
C – istruttore amministrativo (servizi demografici)			
C - istruttore amministrativo (servizi demografici)			

SISTEMA DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE

Con delibera della Giunta Comunale n. 223 del 30/12/2019 è stato approvato il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'Ente ed individuale del Segretario, dei titolari di posizione organizzativa e del personale dipendente

RISULTATI RAGGIUNTI

Gli obiettivi, per l'Anno 2020, sono stati programmati con il Piano delle Performance adottato dalla Giunta Comunale, con deliberazione n. 127 del 03.11.2020.

Nel Piano, gli obiettivi strategici ed operativi stabiliti dal Consiglio Comunale in sede di approvazione del Documento Unico di Programmazione (D.C.C. n. 17 del 30.04.2020), sono stati declinati in obiettivi gestionali, per ciascuno dei quali sono stati individuati appositi indicatori di risultato.

Pertanto, con la Relazione sulla Performance si intende rendicontare, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, i risultati realizzati al 31 dicembre.

Al fine di una valutazione completa dei risultati raggiunti si rinvia a quanto previsto dal Rendiconto di gestione 2020 adottato con delibera di Consiglio comunale nr. 24 del 31.05.2021, pubblicato sul sito istituzionale, al quale si rinvia per maggiori approfondimenti.

REALIZZAZIONE OBIETTIVI SINGOLE AREE

AREA AMMINISTRATIVA-SOCIALE-SERVIZI DEMOGRAFICI -RESPONSABILE

AMBROGIO FICHERA

Linea programmatica: Crescita culturale e sociale

OBIETTIVO	DESCRIZIONE	PESO	FASI -TEMPISTICHE PERSONALE INTERESSATO	Indicatore	stato attuazione
Obiettivo operativo n.1 potenziamento servizio di assistenza scolastica alunni disabili	L'obiettivo è quello di garantire ogni anno il servizio di assistenza scolastica AD Personam per alunni disabili L'emergenza pandemica da covid-19 e le ripetute interruzioni	50%	Adozione atti per rimodulazione servizi a seguito emergenza Covid-19 relativamente seguenti servizi - Mensa scolastica - Assistenza scolastica <i>ad personam</i> 31.12.2020	adozione atti	obiettivo raggiunto al 100% Determinazione dirigenziale n. 172/340 del 20/04/2020 Determinazione dirigenziale n. 507/1082 del 28/10/2020

	dell'attività didattica "in presenza" hanno determinato nuovi bisogni e nuove esigenze soprattutto per gli alunni con disabilità.		Responsabile Area Amministrativa con Uffici Sociali		
Obiettivo operativo n.2 = Impianti sportivi	Monitoraggio sulla qualità del servizio di trasporto scolastico	25%	Responsabile Area Amministrativa con Servizi Sociali 31.12.2020		obiettivo rinviato causa pandemia
Obiettivo operativo n.3 = Stato civile	Dematerializzazione archivio cartaceo Anagrafe ed Elettorale	25%	inserimento dati nel sistema informativo dell'Halley 30.11.2020 rilascio certificati di Stato civile in modalità elettronica anche per il periodo 1954-1958 30.12.2020 personale servizi demografici	inserimento dati nel programma Halley verifica dati inseriti	obiettivo raggiunto al 100%

AREA FINANZIARIA-PERSONALE-TRIBUTI – RESPONSABILE GIULIANO PERLEONARDI

Linea programmatica: Linea programmatica Sviluppo Economico diffuso

OBIETTIVO	DESCRIZIONE	PE SO	FASI -TEMPISTICHE PERSONALE INTERESSATO	Indicatore	stato attuazione
Obiettivo operativo n.1 Monitoraggio tempi di pagamento e dello Stock del debito	Ai sensi della legge n. 145/2018 (Legge di bilancio 2019) l'Ente deve accantonare, un "Fondo di Garanzia debiti commerciali" qualora l'ente non abbia ridotto di almeno il 10% il debito commerciale rispetto a quello dell'esercizio precedente e in presenza di un indicatore di ritardo annuale dei pagamenti calcolato automaticamente dalla Piattaforma dei crediti commerciali. Per pagare le fatture ricevute entro i termini di legge tutti gli uffici dovranno impegnarsi ad accettare tempestivamente le fatture elettroniche, liquidare in tempi brevi e trasmettere la documentazione al servizio finanziario che provvederà al pagamento attraverso l'infrastruttura Siope +. L'ufficio	25 %	Estrapolazione dalla PCC dell'elenco delle fatture da pagare ed invio agli uffici con sollecito alla liquidazione delle stesse. Ufficio Ragioneria -trimestrale Monitoraggio e riconciliazione delle fatture presenti in PCC e riscontro con le risultanze del software di contabilità. Responsabile Area Finanziaria con tutti - 31.12.2020 Verifica del "Riepilogo del debito scaduto e non pagato al 31.12.2020 elaborato dalla PCC"- Riscontro delle fatture non pagate con le risultanze contabili dell'ente e correzioni per allineare il debito commerciale - Comunicazione in PCC dello stock del debito.	Numero fatture non liquidabili o stornate da note di credito da contabilizzare sulla PCC Verifica dello stock del debito e Pubblicazione su PCC	obiettivo realizzato al 100%

	<p>finanziario provvederà a monitorare e controllare che i dati sulla PCC siano esatti e coerenti con i dati contabili dell'ente aggiornando se del caso le informazioni pubblicate. Ciò consentirà di monitorare il debito alla fine dell'esercizio.</p>				
<p>Obiettivo operativo n.2 = Recupero fattispecie imponibili</p>	<p>Invio degli avvisi di accertamento relativi al prelievo sui rifiuti con anticipo rispetto alla scadenza. Si prevede la spedizione degli avvisi di accertamento relativi agli anni 2018-2019.</p>	<p>25 %</p>	<p><u>Redazione</u> Responsabile Area Finanziaria, Ufficio Tributi, Ufficio ragioneria 15.12.2020</p> <p><u>Materiale invio</u> Responsabile Area Finanziaria, Ufficio Tributi, Ufficio ragioneria 15.12.2020</p>	<p>Redazione materiale degli atti di accertamento tributario in materia di prelievo sui rifiuti</p> <p>Invio</p>	<p>Causa emergenza covid-19 di comune accordo con gli amministratori, anche in virtù del blocco delle cartelle esattoriali si è deciso di posticipare l'emissione dei ruoli con la relativa emissione degli avvisi al 2021</p>
<p>Obiettivo operativo n.3 Emergenza Covid-19 - interventi a sostegno economia locale</p>	<p>Analisi dei riflessi sull'economia locale degli interventi conseguenti al contenimento della crisi sanitaria determinata dal Covid-19 e delle conseguenze sugli equilibri di bilancio ai fini di sostenere l'economia locale. Individuazione delle categorie produttive interessate dai DPCM al lockdown e relative ipotesi di interventi agevolativi</p>	<p>50 %</p>	<p>Analisi ed individuazione della attività sottoposte a sospensione/limitazione emergenziale ed elaborazione proposte da sottoporre agli organi competenti. Definizione dei criteri di riduzione specifici applicabili e dei relativi importi per le decisioni degli organi di governo 30.09.2020</p> <p>Proposte di deliberazione 30.09.2020</p> <p>Elaborazione del Bando Informativo all'utenza 15.10.2020</p>	<p>Individuazione attività sottoposte a sospensione/limitazione e definizione di criteri di riduzione</p> <p>Proposte di</p>	<p>obiettivo raggiunto 100%</p> <p>D.G. 101 DEL 30.09.2020</p>

			Responsabile Area Finanziaria con tutti gli uffici	deliberazione Elaborazione bando informativo	
--	--	--	---	---	--

AREA TECNICA – RESPONSABILE PAOLA FERRI

Linea programmatica: Salvaguardia del territorio (obiettivi dal 5 – 9)

OBIETTIVO	DESCRIZIONE	PES	FASI - TEMPISTICHE PERSONALE INTERESSATO	Indicatore	stato attuazione
n.1 RESIDENZA PROTETTA ANZIANI_VALORIZZAZIONE	predisposizione project financing e affidamento del servizio e dei lavori	20%	scelta promotore 31.07.2020 espletamento gara e consegna servizio 31.12.2020 Responsabile Area con tutti gli Uffici LL.PP. E Urbanistica	Definizione dei criteri generali di aggiudicazione consegna servizi	obiettivo realizzato al 100% det a contrarre n.252 17.08.2020 det n. 407/2021
n.2 = RISANAMENTO PATRIMONIO DA AMIANTO	interventi in via Cantagalli e viale Roma per rimuovere presenze amianto	20%	affidamento servizio 30.09.2020 inizio lavori 31.12.2020 Responsabile Area con tutti gli Uffici LL.PP.	determinazione affidamento definitivo ed efficace rifacimento coperture via Cantagalli e viale Roma	obiettivo realizzato al 100% affidamento con det. N. 251 del 17.08.2020 consegna e notifica preliminare 11.09.2020

n.3_ PIANO REGOLATORE PARTE STRUTTURALE	adozione parte strutturale		delibera di adozione in consiglio comunale 31.12.2020 Responsabile Area con l'ufficio Urbanistica	adozione delibera Consiglio comunale	obiettivo realizzato al 100% consegna elaborati 28.10.2020 l'adozione è avvenuta con delibera di consiglio comunale nr del a seguito di valutazione dell'Amministrazione di effettuare ulteriori approfondimenti e a seguito delle problematiche connesse all'emergenza sanitaria
n.4 =ACQUISTO TERRENO PER AMPLIAMENTO CIMITERO	Acquisto terreno per ampliamento cimitero civico	20	Predisposizione degli atti per l'acquisto	deliberazione Consiglio Comunale	presa d'atto dgc n. 98 22.09.2020
n.5 - valorizzazione chiostro san Domenico	partecipazione bando approvazione progetto definitivo	20	trasmissione documentazioni e inerente studio di fattibilità' 15.10.2020 delibera di approvazione progetto definitivo 31.12.2020	adozione atti	14.10.2020 prot n. 125 dgc n. 149 del 29.12.2020

			Responsabile Area con tutti gli Uffici LL.PP.		
--	--	--	--	--	--

AREA POLIZIA LOCALE – RESPONSIBILE ERMELINDO BARTOLI

Linea programmatica: Salvaguardia del territorio (obiettivi dal 1 – 4)

OBIETTIVO	DESCRIZIONE	PESO	FASI -TEMPISTICHE PERSONALE INTERESSATO	Indicatore	stato attuazione
n. 1 = sicurezza urbana	EMERGENZA COVID-19 GESTIONE DEL CENTRO OPERATIVO COMUNALE	50%	Gestione del COC durante tutto il periodo di vigenza dello stato di emergenza Atti amministrativi e-controlli e altri adempimenti 1° gennaio - 31 dicembre 2020 a seguito di proroga dello stato di emergenza SERVIZIO POLIZIA LOCALE/PROTEZIONE	adozione atti – ordinanze attività assistenza alla popolazione monitoraggio evoluzione situazione positivi	obiettivo raggiunto 100% IL comando di polizia locale ha gestito per tutto l'anno 2020 il centro operativo comunale per l'emergenza covid-19 fornendo informazioni e assistenza alla popolazione e supporto al sindaco per l'emanazione dei provvedimenti contingibili ed

			CIVILE		urgenti. il coc e' stato costantemente in contatto con il COR della regione umbria e l'asl n. 2 per il monitoraggio dei dati inerenti le persone in isolamento obbligatorio o fiduciario - il personale di polizia locale e' stato impegnato costantemente per i controlli sul rispetto della normativa anticovid-19.
n. 2 = Articolazione orario di lavoro	ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO CHE PERMETTA LO SVOLGIMENTO DI SERVIZI IN OCCASIONE DI EVENTI, LIMITANDO IL LAVORO STRAORDINARIO	10%	Articolazione dell'orario di lavoro Numero di servizi articolati effettuati 1° gennaio - 31 dicembre 2020 SERVIZIO POLIZIA LOCALE	corretto svolgimento delle attività e dei turni	obiettivo raggiunto 100% turni di servizio svolti che certificano l'attività svolta in relazione all'indicatore prefissato; in occasioni di eventi che interessano il territorio comunale, l'orario di lavoro è stato articolato in modo tale da coprire un periodo più esteso senza ricorrere al lavoro straordinario. Esempio - nel caso di un concerto che si svolgeva alle ore 21,00 - il servizio dell'operatore,

					anziché l'abituale orario 14-20, è stato svolto nell'orario 16-22 o 18-24.
n. 3 = piano del traffico	INFORMATIZZAZIONE CON SOFTWARE GESTIONALE SANZIONI AMMINISTRATIVE DEL CODICE DELLA STRADA	10%	Gestione delle violazioni amministrative riguardanti il CODICE DELLA STRADA [soste - norme di comportamento - varchi ZTL) con apposito software 1° gennaio - 31 dicembre 2020 SERVIZIO POLIZIA LOCALE	Nr. verbali violazione CDS	obiettivo raggiunto 100% attivazione del software GSNET per la gestione delle violazioni amministrative. In considerazione dell'emergenza COVID-19 con il software in argomento per l'anno 2020 si è provveduto alla gestione delle sole violazioni accertate con i varchi ZTL (n. 1144) attivati dal 18 luglio 2020.
n. 4 = Controllo del territorio: segnalazione mancato funzionamento pubblica illuminazione	Controllo del territorio: segnalazione mancato funzionamento pubblica illuminazione sul territorio Comunale	10%	segnalazione mancato funzionamento pubblica illuminazione sul territorio Comunale -segnalazioni effettuate agli uffici preposti		obiettivo raggiunto 100% numerose segnalazioni trasmesse all'Area tecnica, che certificano l'attività svolta in relazione all'indicatore prefissato; Nel caso di mancato funzionamento della pubblica illuminazione, accertato

					direttamente dagli operatori, o su segnalazione dei cittadini, è stata effettuata apposita e puntuale segnalazione all'ENEL SOLE (n. 100).
--	--	--	--	--	--