



COMUNE DI BEVAGNA

(Provincia di Perugia)

PIANO DELLA PERFORMANCE 2022-2024



ALLEGATO ALLA DELIBERA DI GIUNTA NR 134 DEL 29.07.2022

Introduzione

Il Piano della Performance 2022-2024 assume una valenza ancora più strategica alla luce delle grandi sfide che gli Enti locali e la Pubblica amministrazione, nel suo complesso, dovranno affrontare nei prossimi anni. A seguito della pandemia da Covid 19, l'Unione Europea ha istituito con il Regolamento 2021/241, il dispositivo per la ripresa e la resilienza, c.d. Recovery Fund, al fine di fronteggiare la grave crisi economica e sociale derivante dalla situazione di emergenza sanitaria. Il Piano di Ripresa e Resilienza (PNRR) presentato dall'Italia all'Ecofin, entro aprile 2021, prevede risorse per 191,5 miliardi di euro da impiegare nel periodo 2021-2026, di cui 68,9 miliardi sono sovvenzioni a fondo perduto. L'attuazione del Piano prevede la realizzazione sia di investimenti che di riforme che trasformeranno in modo significativo l'intero sistema pubblico, che dovrà modernizzarsi ed efficientarsi, se vorrà essere capace di raggiungere gli obiettivi prefissati. Si tratta di cambiamenti che interesseranno anche il mondo degli Enti locali, anche quelli di piccole dimensioni: infatti gli Enti locali, in qualità di soggetti attuatori, sono destinatari di circa un terzo delle risorse messe a disposizione del PNRR.

In questo contesto si devono tenere in considerazione le novità introdotte dal legislatore con le finalità di razionalizzare e semplificare i processi di programmazione e pianificazione di competenza degli Enti locali. Con il D.L. 80/2021, convertito con modificazioni dalla legge nr. 113 del 2021, è stato introdotto il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), quale nuovo documento che si propone di concentrare in un solo atto il Piano della Performance, il Piano della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e altri documenti di programmazione, come precisato nei decreti adottati dalla Funzione Pubblica. L'adozione del PIAO è obbligatoria per tutte le Pubbliche amministrazioni, anche se per quelle con meno di 50 dipendenti sono previste modalità semplificate.

Nelle more della predisposizione del PIAO, il cui termine per gli Enti locali è stato fissato al 30 novembre 2022, si procede all'adozione del presente Piano della Performance, che dovrà ovviamente essere integrato nel suddetto PIAO.

Nella predisposizione del presente Piano Performance 2022 si tiene comunque conto delle indicazioni previste nei Regolamenti adottati dalla funzione pubblica in materia di PIAO e, si procederà attuando una logica di integrazione con gli altri atti di programmazione, con particolare riferimento al Piano della Prevenzione della corruzione e trasparenza.

Inoltre si procederà a definire come obiettivo la strutturazione di un sistema di governance a livello di Ente, per affrontare la complessa fase di attuazione degli interventi Finanziati dal PNRR, che preveda la realizzazione di una cabina di regia di natura politica e un gruppo di lavoro di natura tecnica, al fine di un monitoraggio continuo degli interventi previsti e al fine di consentire un confronto strutturato con gli attori politici e sociali, nell'ottica di una maggiore efficienza e trasparenza dell'azione amministrativa.

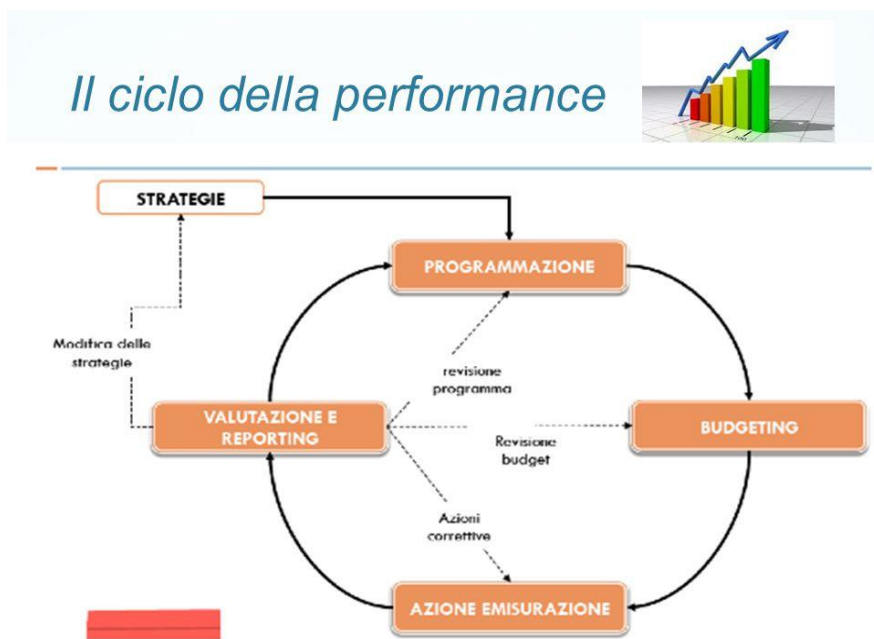
Ciclo della performance e Piano della Performance negli Enti locali

Il d.lgs. 150/2009 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 e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l’organizzazione è stata costituita”.

Le Pubbliche amministrazioni devono, in base a quanto previsto dalla 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.

Il D.lgs. 150/2009 è stato profondamente modificato dal d.lgs. 74/2017, che però ha mantenuto l’impianto e la filosofia di fondo della riforma “Brunetta”, eliminando istituti di difficile attuazione, e mai attuati, come le fasce di merito obbligatorie.



Al centro di tutta la riforma, anche a seguito delle misure introdotte dal d.lgs. 74/2017, si colloca il **ciclo di gestione della performance**. Le diverse fasi in cui si articola il ciclo della performance consistono nella definizione e nell’assegnazione degli obiettivi, nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse, nel monitoraggio costante e nell’attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nell’utilizzo dei sistemi premianti. Il ciclo si conclude con la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Gli strumenti che danno rappresentazione esterna al ciclo della performance sono il **Piano della Performance** e la **Relazione della Performance**.

Il Piano della Performance, disciplinato dall'art. 10 comma 1, lettera a) del d.lgs. 150/09, costituisce il documento dal quale prende avvio l'intero ciclo della performance. Con tale atto l'organo di indirizzo politico definisce, con la collaborazione dei dirigenti/responsabili, gli obiettivi finali e intermedi, le risorse necessarie per raggiungere tali obiettivi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori. In base all'art. 10 del d.lgs. 150/2009 il Piano della Performance deve essere adottato e pubblicato sul sito entro il 31 gennaio di ogni anno e deve essere redatto secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica. Nella sua funzione di indirizzo e coordinamento la Funzione Pubblica a partire dal 2010 ha adottato una serie di delibere di indirizzo in materia di Sistema di misurazione e valutazione della performance (delibera Civit 89/2010 – 1/2012 delibera Funzione Pubblica 4 e 5 2019), in materia di Piano della Performance (delibera CIVIT 112/2020 - delibera Funzione Pubblica 1/2017) e in materia di Relazione sulla performance (Delibera CIVIT 5/2012 delibera Funzione Pubblica 3/2018).

Il Piano, ai sensi art. 10 decreto legislativo 150/2010, deve innanzitutto indicare:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi
- gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione;
- gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori

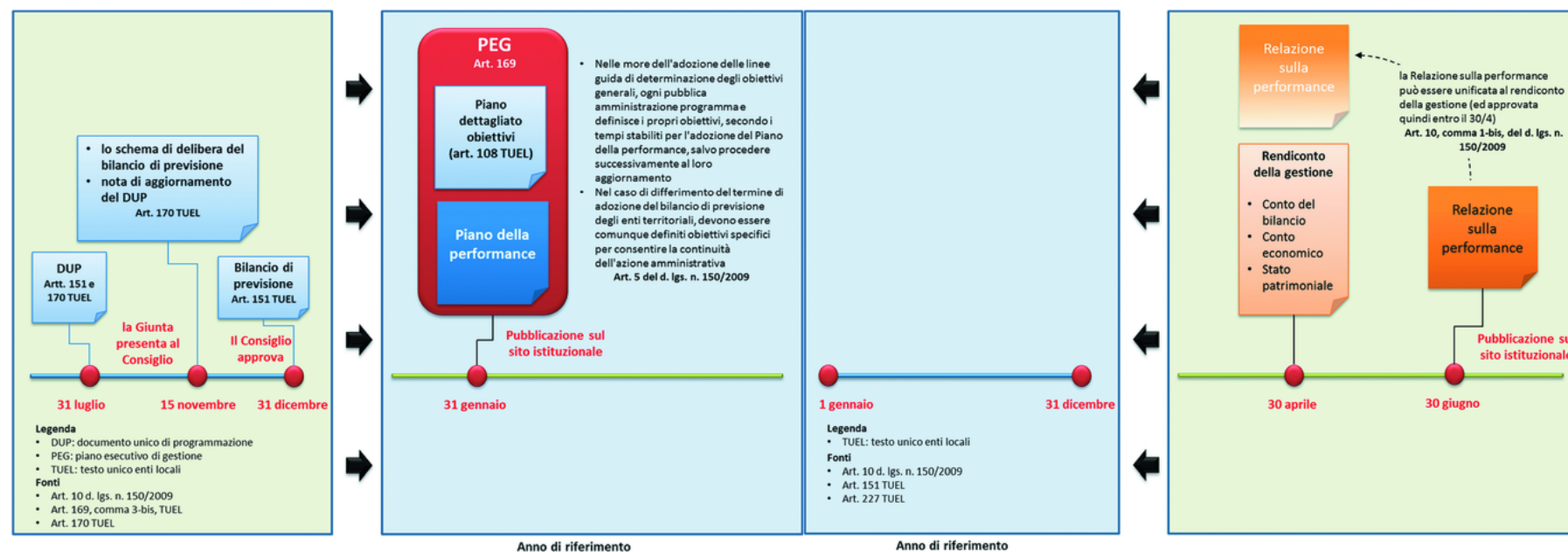
Oltre ai contenuti esplicitamente richiamati dalla norma, la delibera CIVIT 112/2010 evidenzia l'opportunità di inserire nel Piano ulteriori contenuti necessari a garantire la qualità, la comprensibilità, la attendibilità del Piano stesso, oltre che una piena attuazione del principio di trasparenza. Tali ulteriori contenuti consistono in quanto di seguito indicato:

- descrizione della "identità" dell'amministrazione e, cioè, di quegli elementi che consentono di identificare "chi è" (mandato istituzionale e missione) e "cosa fa" (declinazione della missione e del mandato in aree strategiche, obiettivi strategici ed operativi) l'amministrazione. Questi contenuti sono indispensabili per una piena attuazione delle finalità di qualità e comprensibilità della rappresentazione della performance.
- l'evidenza delle risultanze dell'analisi del contesto interno ed esterno all'amministrazione.
- l'evidenza del processo seguito per la realizzazione del Piano e delle azioni di miglioramento del Ciclo di gestione delle performance (descrizione fasi, tempi e soggetti coinvolti redazione Piano, modalità del collegamento con i documenti di programmazione economico finanziaria e di bilancio, criticità rilevate all'attuazione del Ciclo di gestione della performance....)

Per quanto riguarda gli Enti locali bisogna tener conto di specifiche disposizioni normative finalizzate ad adeguare il sistema del ciclo di gestione della performance delineato dal 150/2009, valido per tutte le amministrazioni, ai contesti locali.

In particolare gli aspetti che devono essere affrontati dal Sistema di Misurazione e Valutazione degli Enti locali sono:

- il coordinamento con il sistema di pianificazione e programmazione disciplinato dal D.lgs 267/00 e dai principi contabili, con particolare riferimento al Documento Unico di Programmazione (DUP), rispetto al quale devono essere definiti i punti di raccordo con la sezione strategica e con la sezione operativa e con le missioni e programmi;
- l'organica integrazione con il Piano Esecutivo di Gestione (PEG). Ai sensi comma 1 dell'art 169 d.lgs 267/00, il PEG è lo strumento di programmazione operativa con la quale la Giunta, entro 20 giorni dall'adozione del Bilancio di Previsione, individua gli obiettivi della gestione ed affida gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi. Tale documento è facoltativo nei comuni inferiori a 5.000 abitanti. Ai sensi del successivo comma 3 bis, il piano della performance e il piano dettagliato degli obiettivi sono unificati organicamente al PEG .
- Il raccordo tra Relazione della Performance e il Rendiconto di esercizio ai sensi comma 1-bis dell'art. 10 d.lgs 150/2009 .



Negli Enti locali l'organica integrazione nel Piano esecutivo di gestione richiede una corretta correlazione con il Documento unico di programmazione del quale costituisce una declinazione annuale relativamente alla componente gestionale-operativa. In particolare, la correlazione deve svilupparsi tenendo conto dei seguenti aspetti:

- Il Piano della performance non ha il compito di ridefinire le priorità strategiche dell'ente così come delineate dal DUP, ma deve reinterpretarle in chiave di performance. Gli obiettivi strategici che sono parte della sezione strategica del DUP devono essere esplicitati in termini di misurazione degli impatti previsti che generalmente nel DUP trovano una rappresentazione esclusivamente descrittiva per cui è compito del Piano della performance perimetrare meglio la misurazione dello stato di attuazione degli obiettivi strategici.
- Non tutti gli obiettivi strategici del DUP sono da considerare ai fini della definizione del profilo della performance dell'amministrazione che invece selezionerà quelli che entreranno a far parte dell'albero della performance e concorreranno a misurare la performance dell'amministrazione e delle unità organizzativa in cui si articola.
- Al fine di selezionare gli obiettivi strategici ed operativi che entrano a far parte dell'albero della performance il riferimento dovranno essere i requisiti minimali propri degli obiettivi di performance: la misurabilità, la capacità, in relazione alla situazione di contesto, di tendere al miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi, la riconducibilità dei risultati al periodo di riferimento del piano e la copertura completa di tutte le unità organizzative dell'Ente al fine di consentire la completa misurazione della performance.

Per quanto riguarda le competenze nella predisposizione del Piano, il CCNL 2016-2018 sottoscritto il 17 dicembre 2020, per i Dirigenti delle Regioni ed Autonomie locali, per i Dirigenti amministrativi, tecnici e professionali del SSN e per i Segretari comunali e provinciali, prevede che il Segretario, nello svolgimento delle sue funzioni di sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e di coordinamento delle loro attività, abbia la responsabilità della proposta del piano esecutivo di gestione, del piano dettagliato degli obiettivi e del piano della performance¹.

1. Per completezza di esposizione in merito alle tempistiche di adozione degli atti del ciclo di programmazione e ciclo della performance deve tenersi in considerazione che per quanto riguarda il DUP, il termine fissato dall'art. 170, comma 1 del Tuel è un termine ordinatorio e non perentorio, come già chiarito da tempo da Arconet (con la sua FAQ n. 10 del 22 ottobre 2015) e confermato dalla Conferenza Stato-Città nella seduta del 18 febbraio 2016. Stesso ragionamento può essere fatto anche per il PEG, in quanto il termine previsto dall'art. 169 sempre del Tuel (La giunta delibera il piano esecutivo di gestione (PEG) entro venti giorni dall'approvazione del bilancio di previsione) è ritenuto sollecitatorio e non perentorio. Non è pertanto prevista alcuna sanzione a carico degli enti ritardatari.

¹ CCNL 2016-2018 Dirigenti e Segretari Comunali Art. 101 - Funzioni di sovrintendenza e coordinamento del Segretario Nei comuni fino a 100.000 abitanti ovvero nei Comuni, Province e Città Metropolitane ove non sia stato nominato il direttore generale ai sensi dell'art. 108 del d. Lgs. n. 267/2000, l'assunzione delle funzioni di segretario comunale comporta compiti di sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e di coordinamento delle loro attività, tra i quali la sovrintendenza alla gestione complessiva dell'ente, la responsabilità della proposta del piano esecutivo di gestione nonché, nel suo ambito, del piano dettagliato degli obiettivi e del piano della performance, la responsabilità della proposta degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale, l'esercizio del potere di avocazione degli atti dei dirigenti in caso di inadempimento

Inoltre sempre in riferimento alle tempistiche viene sostenuto in dottrina che il termine del 31 gennaio non si applica agli Enti locali per l'approvazione del Piano della Performance, in quanto per quest'ultimi vale la disciplina specifica prevista dall'art. 169 Tuel. In materia si tenga conto anche di quanto previsto dal comma 1-ter, art. 5, d.lgs. 150/2009: "Nel caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione degli enti territoriali, devono essere comunque definiti obiettivi specifici per consentire la continuità dell'azione amministrativa".

Il Piano della 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 questo senso si veda la Sezione del controllo per la Regione Sardegna (Deliberazione n. 1/2018/PAR) che testualmente afferma che anche i Comuni inferiori ai 5 mila abitanti, pur non essendo tenuti all'adozione del PEG, devono redigere il piano delle Performance. 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. L'adozione del piano, per tutti gli enti locali, è condizione necessaria per l'esercizio della facoltà assunzionale negli esercizi finanziari a venire. Inoltre "l'assegnazione, in via preventiva di precisi obiettivi da raggiungere e la valutazione successiva del grado di raggiungimento degli stessi rappresentano una condizione indispensabile per l'erogazione della retribuzione di risultato".

Infine è necessario tenere in considerazione lo stretto rapporto che intercorre tra Piano della Performance e Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT). Il D.LGS. 97/2016, con l'introduzione del comma 8-bis all'art.1della legge 190, affida all'OIV il compito di verificare, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e trasparenza.

I Piani Anticorruzione Nazionali adottati dall'ANAC, che costituiscono linee guida per la redazione dei PTPCT a livello di singolo ente, prevedono che le singole Amministrazioni attuino la massima integrazione possibile tra Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza e documenti di programmazione, Piano della Performance in primo luogo. Per fare ciò è necessario che sia esplicitamente definita la modalità di tale incidenza, che le misure di prevenzione abbiano un riferimento preciso alle strutture dell'ente responsabili della relativa attuazione e che sia tecnicamente misurabile il livello di realizzazione.

Dal Piano della Performance al Piao

Il D.L. n. 80, del 9 giugno 2021, convertito, con modificazioni, in L. n. 113, del 6 agosto 2021, contenente disposizioni per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), all'art. 6 introduce il nuovo Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), integrato di attività e organizzazione. Un unico piano di governance finalizzato ad assorbire gli attuali strumenti di programmazione. Sebbene adottate in occasione dell'attuazione del PNRR, le disposizioni in tema di PIAO sono inevitabilmente destinate a trovare applicazione anche successivamente all'esaurirsi degli effetti del piano di ripresa².

Tale Piano di durata triennale, con aggiornamento annuale, assicura la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, il miglioramento della qualità dei servizi ai cittadini, la costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, anche in materia di diritto di accesso. Il Piano definisce più elementi quali:

1. Gli obiettivi programmatici e strategici della performance: sarà così assorbito, nel nuovo documento programmatico, il Piano della performance.
2. La strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo.
3. Strumenti e obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne.
4. Gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione. Tale previsione prevede l'inglobamento del Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza la cui fonte normativa è costituita dalla L. 190/2012.
5. L'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche attraverso il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti.
6. Le modalità in grado di garantire la piena accessibilità fisica e digitale alle amministrazioni, con particolare riguardo alla classe di cittadini "svantaggiati" quali disabili e persone ultrasessantacinquenni.
7. Le modalità e le azioni finalizzate al rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Per quanto riguarda l'ambito soggettivo di applicazione della normativa sopraindicata l'adozione del Piano costituisce obbligo cogente per le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti dovranno realizzare un Piano con modalità semplificate, che verranno definite decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, in sede di definizione del Piano Tipo.

Con il Dpr n. 81 del 26 maggio 2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151/2022 del 30 giugno 2022, è stata disposta la soppressione degli adempimenti assorbiti nel Piao e sono state definite alcune disposizioni di coordinamento, che si rendono necessarie nonostante la nuova qualificazione dell'intervento normativo.

² In merito alla portata semplificatrice del PIAO, il Consiglio di Stato continua ad esprimere una serie di dubbi. Pur esprimendo il proprio apprezzamento per le modifiche introdotte di recente dal Dipartimento della funzione pubblica allo schema di decreto del Presidente della Repubblica che individua gli adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, con il parere n. 902/2022 il Consiglio di Stato ha però chiaramente affermato che non appare fugato il rischio che il Piao si risolva, come si ebbe modo di rilevare nel precedente parere n. 506 del 2022, in una giustapposizione di Piani, quasi a definirsi come un ulteriore *layer of bureaucracy*.

In data 30 giugno 2022, è stato pubblicato, sul sito dello stesso Ministero, il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113; tale Decreto prevede che in sede di prima applicazione il termine per l'adozione del PIAO In è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione (pertanto, attualmente, la data prevista è quella del 30 novembre 2022).

Infine, sempre in data 30 giugno 2022, il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha provveduto a rendere accessibile la piattaforma (<https://piao.dfp.gov.it>) che permetterà di effettuare la trasmissione dei PIAO di tutte le Amministrazioni tenute all'adempimento, ai sensi dell'art. 6, comma 4 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021

Il Piano della Performance ai tempi del PNRR

Il 18 febbraio 2021 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale UE il Regolamento 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021, che istituisce il dispositivo per la ripresa e la resilienza c.d. *Recovery Fund*. Sulla base di tale atto l'Italia ha presentato il 30 aprile 2021 il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, approvato dal Consiglio ECOFIN del 13 luglio 2021.

Si tratta per il nostro Paese di un'opportunità imperdibile di sviluppo, investimenti e riforme. Le risorse previste ammontano a 191,5 miliardi di euro da impiegare nel periodo 2021-2026, di cui 68,9 miliardi sono sovvenzioni a fondo perduto. Tali risorse sono integrate con il Piano nazionale per gli investimenti complementari con risorse aggiuntive pari a 30.6 miliardi.

Il PNRR si focalizza su sei grandi aree di intervento (Missioni): 1) Digitalizzazione e innovazione, competitività e cultura; 2) Rivoluzione verde e transizione ecologica; 3) Infrastrutture per una mobilità sostenibile; 4) Infrastrutture e ricerca; 5) Inclusione e coesione; 6) Salute. Le sei missioni del PNRR condividono priorità trasversali, relative alle pari opportunità generazionali, di genere e territoriali.

Il Piano prevede un insieme integrato di investimenti e riforme orientato a migliorare l'equità, l'efficienza del sistema Paese. Tra queste riforme importanza centrale hanno quelle che riguardano la Pubblica amministrazione. Infatti la debole capacità amministrativa del settore pubblico italiano ha rappresentato un ostacolo al miglioramento dei servizi offerti e agli investimenti pubblici negli ultimi anni. Il PNRR promuove un'ambiziosa agenda di riforme per la Pubblica Amministrazione, muovendosi su quattro assi principali:

- A. Accesso, per snellire e rendere più efficaci e mirate le procedure di selezione e favorire il ricambio generazionale
- B. Buona amministrazione, per semplificare norme e procedure
- C. Competenze, per allineare conoscenze e capacità organizzative alle nuove esigenze del mondo del lavoro e di una amministrazione moderna
- D. Digitalizzazione, quale strumento trasversale per meglio realizzare queste riforme

Come prime misure urgenti (fast track) sono stati adottati il decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77 *"Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure"* convertito con legge 29 luglio 2021, n. 108 e il Decreto Legge 80/2021 *"misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"*, convertito con legge 6 agosto 2021, n. 113.

Regioni ed Enti locali sono responsabili, in qualità di soggetti attuatori, della realizzazione di una quota significativa degli investimenti previsti dal Piano, con riferimento alle diverse "missioni", dalla digitalizzazione, alla transizione ecologica, alla cultura, all'inclusione e coesione e alla salute, per complessivi 87,4 miliardi (comprensivi di 15.9 miliardi di fondo complementare). In qualità di soggetti attuatori gli Enti locali:

- Accedono ai finanziamenti partecipando ai progetti per l'assegnazione dei fondi presentando specifici progetti.
- Previa valutazione comparativa dei progetti presentati possono ricevere di norma direttamente dal MEF le risorse occorrenti per i progetti (versati nel conto di tesoreria).

- Devono realizzare gli interventi nel rispetto delle norme vigenti e delle regole specifiche per il PNRR, nonché del cronoprogramma presentato all'atto della partecipazione al Bando.
- Devono rispettare gli obblighi di monitoraggio, rendicontazione e concorrere al conseguimento di Traguardi e obiettivi stabiliti dal bando o dal richiamo alla specifica missione del PNRR.
- Devono prevenire e correggere eventuali irregolarità e restituire le risorse indebitamente utilizzate essendo anche soggetti all'esercizio di poteri sostitutivi.

Per gli Enti locali, e soprattutto per gli Enti di minori dimensioni, si tratta di una sfida enorme, che dovrà essere affrontata introducendo sin da subito modifiche organizzative in un'ottica di razionalizzazione e semplificazione dei processi. Le amministrazioni locali sono e saranno impegnate nel corso del 2022 nella predisposizione di progetti per la partecipazione ai bandi attraverso i quali vengono concessi i finanziamenti. Nelle fasi successive, ottenuti i finanziamenti, gli Enti dovranno procedere all'attuazione degli interventi e alla loro rendicontazione. E in tali fasi è necessario garantire il rispetto di una serie di principi e obblighi, che caratterizzano gli interventi finanziati dal PNRR: principio di non arrecare danno significativo all'ambiente (DNSH)", contributo all'obiettivo climatico e digitale, obbligo di conseguimento di target e milestone e degli obiettivi finanziari, obbligo di assenza del c.d. doppio finanziamento.

Inoltre gli interventi devono essere attuati nel rispetto del principio di "sana gestione finanziaria" in particolare in materia di prevenzione dei conflitti di interessi, delle frodi, della corruzione e del recupero dei fondi indebitamente assegnati.

Si tenga presente che il PNRR sono programmi di spesa basati sulle prestazioni (**performance based**) e non sulla spesa. La realizzazione delle riforme e degli interventi finanziati sarà monitorata periodicamente attraverso l'avanzamento delle fasi rilevanti di natura amministrativa e procedurale (milestone) e i risultati attesi concordati ex ante e temporalmente scadenziati (**target**).

Quanto sopra dovrà essere realizzato con specifiche scadenze temporali: l'intero ammontare delle risorse stanziato dovrà essere impegnato entro la fine del 2023 per riuscire a completare i pagamenti entro la fine del 2026.

Alla luce di quanto sopra evidenziato è necessario che i tradizionali strumenti di programmazione e controllo siano coerenti con gli adempimenti e le connesse responsabilità che l'Ente locale, in qualità di soggetto attuatore, è chiamato a svolgere. Quindi a partire dal DUP dovranno essere ridefinite le linee strategiche dell'Amministrazione che saranno ovviamente condizionate da quanti e quali investimenti finanziati dal PNRR sarà chiamata ad attuare. Ruolo strategico assume il Piano della Performance (nelle more della sua "trasmigrazione" nel PIAO semplificato), che oltre ad obiettivi "ordinari" dovrà prevedere obiettivi connessi all'attuazione del PNRR (semplificazioni procedurali per eliminare "colli di bottiglia", potenziamento strutture amministrative a supporto uffici impegnati nell'attuazione interventi e nella rendicontazione, digitalizzazione ecc..).

Affinché l'Ente possa garantire la realizzazione degli investimenti previsti a seguito dell'assegnazione dei Fondi del PNRR è fondamentale che venga impostato un sistema di gestione interno che consenta la rendicontazione esatta dei contributi ricevuti al fine di poter trasmettere in modo puntuale i dati alle Autorità di gestione regionale o delle Amministrazioni centrali e agli altri organismi che svolgono l'Attività di monitoraggio del PNRR. E' inoltre

opportuno garantire un presidio politico e tecnico all'attività di attuazione del PNRR; un modello di *governance* a livello di ente, anche sull'esempio dell'attuale sistema di *governance* delineato dal D.L. 77/2021 a livello centrale, che preveda anche momenti di coinvolgimento e partecipazione di portatori di interesse e comunità.

In attuazione di quanto sopra si prevede tra gli obiettivi di Ente la strutturazione di un sistema di Governance con le seguenti caratteristiche:

- Istituzione di una “Cabina di Regia” composta da Sindaco, Assessori e Responsabili di Area, con compiti di indirizzo in termini di programmazione e monitoraggio degli interventi finanziati dal PNRR – tale struttura avrà anche il compito di convocare e coordinare il Tavolo Permanente per il partenariato economico e sociale e territoriale, quale luogo di informazione e confronto con Consiglieri comunali, attori istituzionali, enti e associazioni del territorio, cittadinanza.
- Istituzione “Gruppo lavoro” tecnico, composto dai Responsabili di Area e coordinato dal Segretario comunale, che sovrintenda a tutte le attività dell'Ente connesse al ruolo di soggetto attuatore degli interventi finanziati dal PNRR e dal PNC. In particolare tale struttura, anche attraverso un confronto costante con Sindaco e Assessori, sarà tenuto alla rilevazione continua, costante e tempestiva dei dati dei progetti finanziati, delle informazioni inerenti alle procedure di affidamento, degli avanzamenti fisici, procedurali e finanziari. Il Gruppo di lavoro dovrà evidenziare tutti gli scostamenti sia in termini fisici che di tempistica, rispetto le milestone e i target definiti nei progetti e procedere a segnalare alla Giunta le criticità rilevate, al fine di attivare tutti gli interventi necessari per ridurre eventuali criticità. Nel Gruppo di lavoro dovrà essere previsto il coinvolgimento dell'Organo di Revisione e del Nucleo di Valutazione. Tale Gruppo lavoro, considerata anche la presenza del Segretario comunale/RPCT dovrà svolgere anche valutazioni in termini di legalità e prevenzione delle truffe, in conformità anche alle misure di prevenzione previste dal PTPCT.

PIANO PERFORMANCE del COMUNE di BEVAGNA

Il Piano della Performance 2022-2024 del Comune di Bevagna si sviluppa in modo coordinato con il sistema di pianificazione e programmazione disciplinato dal D.lgs 267/00 e dai principi contabili e, pertanto, con i seguenti documenti:

- Linee programmatiche di mandato, presentate dalla Giunta nella seduta del Consiglio Comunale del 30.11.2021, ai sensi del comma 3, art. 46, d.lgs 267/00, l'art. 46, comma 3, del D.lgs. n. 267/2000 relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato
- Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2023 approvato con delibera di Consiglio Comunale nr. 14 del 19.04.2022
- Bilancio di Previsione 2022-2024 approvato con delibera di Consiglio Comunale nr. 20 del 19.04.2022;
- Piano esecutivo di gestione approvato con delibera nr. 62, del 26.04.2022

Nel DUP 2022-2024, pubblicato sul sito Amministrazione trasparente viene effettuata nella Sezione 1 una illustrazione del contesto di riferimento all'interno del quale si inserisce l'azione di governo della nostra amministrazione. Viene dato atto come il quadro programmatico e le politiche di bilancio sono messe a dura prova, oltre che dall'epidemia da Covid_19 e dall'emergenza sanitaria, diventata, ormai, anche emergenza economica e sociale, anche dalla recente guerra in Ucraina alle porte dell'Europa che sta avendo ripercussioni ancora più impattanti sull'economia europea e mondiale e per le quali è ancora presto capire l'effettivo riflesso negativo che avrà sull'economia del nostro Paese. Quindi è fondamentale poter disporre e mettere al centro della propria azione una visione di insieme dello sviluppo, che "tenga insieme" scelte economiche, sociali, ambientali e istituzionali.

Il DUP, inoltre, evidenzia:

- le risultanze dei dati relativi alla popolazione, al territorio e alla situazione socio economica dell'Ente
- le modalità di gestione dei servizi pubblici locali
- la sostenibilità economico finanziaria dell'Ente
- la gestione delle risorse umane
- i vincoli di finanza pubblica
- indirizzi generali relativi alla programmazione per il periodo di bilancio

Il DUP nella sezione strategica (SeS) sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato con un orizzonte temporale pari al mandato amministrativo. Individua gli indirizzi strategici dell'Ente, ossia le principali scelte che caratterizzano il programma dell'Amministrazione, da realizzare nel corso del mandato amministrativo, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, nonché con le linee di indirizzo della programmazione regionale, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica.

Nella sezione operativa (SeO) contiene la programmazione operativa dell'ente con un orizzonte temporale corrispondente al bilancio di previsione ed è strutturata in due parti.

- Parte 1: sono illustrati, per ogni singola missione e coerentemente agli indirizzi strategici contenuti nella SeS, i programmi operativi che l'ente intende realizzare nel triennio 2022/2024, sia con riferimento all'Ente che al gruppo amministrazione pubblica.

- Parte 2: contiene la programmazione in materia di personale, lavori pubblici e patrimonio. In questa parte sono collocati: la programmazione del fabbisogno di personale al fine di soddisfare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica; il programma triennale delle opere pubbliche 2022/2024 e l'elenco annuale 2022;
- il piano delle alienazioni e valorizzazioni immobiliari

Per quanto riguarda la struttura organizzativa, il personale in servizio al 01.01.2022

Categoria	Numero	Tempo indeterminato	Altre tipologie
Categoria A	0	0	0
Categoria B1	0	0	0
Categoria B3	2	2	0
Categoria C	14	13	1
Categoria D1	6	5	1
Categoria D3	0	0	0
TOTALE	22	20	2

L'attuale amministrazione è stata eletta nelle elezioni amministrative del 3 e 4 ottobre 2021, ed è composta come di seguito evidenziato:

SINDACO	ANNARITA FALSACAPPA
VICE SINDACO	UMBERTO ERNESTO BONETTI
ASSESSORE	GIORDANO ANTANO
ASSESSORE	PRIORI SABRINA
ASSESSORE	MARCO GASPARRINI

**OBIETTIVI STRATEGICI
RELATIVI ALL'ENTE NEL SUO COMPLESSO**

Obiettivi che per la loro rilevanza strategica prevedono un impegno trasversale di tutte le Aree, in relazione alle proprie competenze. Tali obiettivi sono coordinati dal Segretario Comunale, in qualità anche di Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza

OBIETTIVO 1: realizzazione Sistema di Governance interno per gestione e monitoraggio interventi finanziati dal PNRR-PNC - PESO: 20%

Descrizione obiettivo: In considerazione della complessità della fase di implementazione degli interventi finanziati dal PNRR/PNC e della preminente necessità del rispetto delle tempistiche, si procederà all'attivazione di strutture interne all'ente, di natura politica e tecnica, con le seguenti finalità:

- 1) mappatura di tutti gli interventi finanziati con fondi a valere sul PNRR e sul PNC
- 2) raccordo a livello tecnico-politico tra Giunta e responsabili delle Aree
- 3) gestione delle relazioni, anche di tipo comunicativo, con Consiglio comunale e sistema degli stakeholders (es: Tavolo Permanente per il partenariato economico e sociale territoriale)
- 4) Monitoraggio interventi, con particolare riferimento al rispetto delle scadenze (prevedendo il coinvolgimento dei Revisori dei conti e dell'OIV)
- 5) Segnalazione criticità ("colli di bottiglia") che possano incidere sulla realizzazione degli interventi
- 6) Presidio in termini di legalità, in attuazione misure di prevenzione previste nel PTPC

Target obiettivo:

- maggiore condivisione a livello politico degli interventi finanziati dal PNRR – confronto strutturato con gli stakeholders
- collaborazione intersettoriale a livello tecnico e finanziario, a garanzia del rispetto dei cronoprogrammi in riferimento alle milestone e ai target
- controlli in termini di legalità/prevenzione frodi in modo approfondito ed efficace

MILESTONE	TEMPI	PERSONALE COINVOLTO	INDICATORI	TARGET
Attività di confronto partecipativo con Amministrazione e Responsabili di Area per definizione modello di governance interno	30.10.2022	Segretario comunale Responsabili di Area	Realizzazione incontro	Almeno un incontro

Adozione delibera di Giunta per approvazione sistema di Governance interna	31.10.2022	Segretario comunale	Adozione delibera	Realizzato/Non realizzato
Attivazione “Cabina di Regia” di natura politica – svolgimento incontri periodici Attivazione “Tavolo Permanente per il partenariato economico e sociale e territoriale – svolgimento incontri periodici	A partire dal 15.11.2022 Incontri fino al 2026	Amministratori con supporto Area Amministrativa	Costituzione Cabina di Regia e Tavolo di Partenariato Realizzazione incontri	Realizzato/Non realizzato Almeno un incontro ogni due mesi della Cabina di Regia Almeno un incontro a semestre per il Tavolo di partenariato
Attivazione “Gruppo lavoro tecnico PNRR” composta dai responsabili di Area e amministratori, coordinata dal Segretario comunale	15.11.2022	Segretario Responsabili di Area Amministratori	Attivazione Gruppo Lavoro Realizzazione incontri	Realizzato/Non realizzato Almeno un incontro al mese
Mappatura interventi finanziati PNRR/PNC Monitoraggio periodico delle informazioni inerenti alle procedure di affidamento, degli avanzamenti fisici, procedurali e finanziari Monitoraggio del rispetto delle misure di prevenzione della corruzione, in riferimento al PTPCT	Attività da svolgere a partire dal 30.10.2022 fino al 2026	Segretario Responsabili di Area	Realizzazione mappatura Realizzazione monitoraggio - predisposizione Report periodici Monitoraggio misure di prevenzione della corruzione - predisposizione Report periodici	Realizzato/Non realizzato Realizzato/Non realizzato Realizzato/Non realizzato

OBIETTIVO 2: Riduzione dei tempi di pagamento – Recupero arretrato in materia di liquidazioni PESO 20%

Descrizione obiettivo: Tra le riforme abilitanti del PNRR, che l'Italia si è impegnata a realizzare in linea con le raccomandazioni della Commissione europea, è prevista la Riforma n. 1.11 relativa alla "Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni. In base a quanto previsto dalla legge 145 del 2018, le Amministrazioni con rispetto dei determinati indicatori sui tempi medi di pagamento, devono procedere a stanziare nella parte corrente del Bilancio di previsione il Fondo di Garanzia Debiti Commerciali (FGDC). Pertanto il ritardo nei pagamenti oltre a costituire una pratica che mette in difficoltà il sistema economico territoriale, incidendo in senso negativo sulla creazione di Valore pubblico da parte dell'Ente, riduce anche la capacità di spesa dell'Ente, costretto appunto ad accantonare nella parte corrente del bilancio poste a titolo di FGDC.

Per quanto riguarda il Comune di Bevagna alla data odierna si riscontra uno "sforamento" dei tempi medi di pagamento di circa 13 giorni. E' necessario pertanto prevedere un intervento per razionalizzare e semplificare il processo di liquidazione delle fatture, anche mediante l'implementazione di modalità digitali, al fine di ridurre i tempi di pagamento. Risulta inoltre necessario, sempre nell'ottica del rispetto dei termini di pagamento adottare uno specifico progetto che consenta un recupero dell'arretrato.

Target obiettivo: riduzione tempi medi di pagamento rispetto alla baseline attuale al fine di rispettare le previsioni normative

MILESTONE	TEMPI	PERSONALE COINVOLTO	INDICATORI	TARGET
Definizione progetto per la riduzione dei tempi dei pagamenti attraverso la razionalizzazione e semplificazione del processo di liquidazione. Il progetto dovrà prevedere le seguenti fasi: - Mappatura del processo attualmente realizzato per l'adozione degli atti di liquidazione e individuazione delle criticità. Tale mappatura sarà realizzata attraverso il coinvolgimento del personale addetto a tale attività. La mappatura servirà per	31.10.2022	Segretario Comunale Responsabili di Area Dipendenti addetti alle liquidazioni	Nr. incontri con personale addetto alle liquidazioni Predisposizione mappatura	Almeno un incontro Realizzato/Non realizzato

l'individuazione delle criticità che rallentano il processo. - definizione degli interventi necessari al superamento delle criticità ed alla riduzione delle tempistiche, anche mediante al rafforzamento delle procedure digitali.			Predisposizione progetto	Realizzato/Non realizzato
Adozione manuale procedurale per la gestione del processo	30.11.2022	Segretario Comunale Responsabili di Area	Adozione manuale	Realizzato/Non realizzato
Implementazione digitalizzazione del processo	30.11.2022	Segretario Comunale Responsabili di Area	Miglioramento livello di digitalizzazione	Realizzato/Non realizzato
Formazione dipendenti addetti alle liquidazioni	30.11.2022	Dipendenti interessati	Nr. incontri formativi Nr. partecipanti	Realizzato/Non realizzato Tutti i dipendenti addetti alla liquidazione
Predisposizione progetto specifico per recupero arretrato Attività di recupero arretrato	31.10.2022 2023	Segretario Comunale Responsabili di Area	Predisposizione progetto Recupero arretrato	Realizzato/Non realizzato Eliminazione arretrato entro 2023

OBIETTIVO 3: Predisposizione nuovo Funzionigramma PESO 20%

A seguito di modifiche organizzate intervenute e in considerazione delle importanti sfide che l'Ente dovrà affrontare nei prossimi anni, anche in riferimento all'attuazione degli interventi finanziati dalle risorse del PNRR, è necessario adottare un specifico e dettagliato "FUNZIONIGRAMMA". Tale documento, che dovrà essere predisposto a seguito di un opportuno percorso di confronto con Amministratori, Responsabili di Area e dipendenti, dovrà definire attività e funzioni delle Aree e delle altre unità organizzative, in modo che sia chiaro "CHI, FA, CHE COSA".

Target obiettivo: definire in modo chiaro le competenze delle Aree, risolvendo gli attuali "conflitti di competenza" riguardanti alcuni ambiti specifici, che rischiano di incidere sulla qualità e tempestività dell'azione amministrativa.

MILESTONE	TEMPI	PERSONALE COINVOLTO	INDICATORI	TARGET
Attività di confronto tra Amministratori, Responsabili di Area e dipendenti per definire una proposta di funzionigramma	30.11.2022	Amministratori Segretario Comunale Responsabili di Area Dipendenti dell'Ente	Nr. incontri	Almeno 2 incontri
Adozione nuovo funzionigramma mediante delibera di Giunta	31.12.2022	Segretario comunale	Adozione delibera	Realizzato/Non realizzato

OBIETTIVO 4: Misure attuative Piano Prevenzione della Corruzione e Trasparenza - Formazione dei dipendenti PESO 20%

Descrizione obiettivo: Individuare e promuovere la partecipazione dei dipendenti dell'Ente alle attività di formazione previste nel PTPCT 2022-2024 dell'Unione dei Comuni Terre dell'Olio e del Sagrantino, e nel PTPCT 2022-2024 del Comune di Bevagna. La realizzazione del presente obiettivo è condizionata dall'evoluzione della situazione pandemica, in quanto corsi di formazione con modalità in presenza potranno essere organizzati solo in situazioni contenute di diffusione del Covid-19. In caso di impossibilità di organizzare attività formativa in presenza verranno organizzati corsi con modalità ON LINE. E' prevista inoltre una giornata formativa da parte del Segretario comunale in materia di Codice di comportamento e prevenzione della corruzione alla luce delle nuove assunzioni effettuate nel 2022

MILESTONE	TEMPI	PERSONALE COINVOLTO	INDICATORI	TARGET
Collaborazione con Unione dei Comuni nella progettazione piano formazione, tenendo conto delle proposte formulate dai dipendenti dell'Unione dei Comuni nel corso dei focus group realizzati per la predisposizione del PTPCT 2022-2024	30.09.2022	Segretario Comunale	Predisposizione piano di formazione	Realizzato/Non realizzato
Individuare i dipendenti Comune di Bevagna che dovranno partecipare ai corsi di formazione	30.09.2022	Segretario Comunale	Predisposizione circolare interna	Individuazione di oltre il 50% dei dipendenti in servizio
Partecipazione corsi di formazione organizzati Unione	31.12.2022	Tutti i dipendenti individuati dal Segretario comunale	Nr. dipendenti partecipanti ai corsi	Partecipazione ai corsi di almeno il 70% dei Responsabili e dipendenti individuati
Realizzazione corso formazione su Codice comportamento, responsabilità disciplinare e prevenzione della corruzione ai nuovi assunti	31.12.2022	Segretario Comunale	Nr. dipendenti partecipanti ai corsi	Partecipazione tutti i dipendenti neo assunti

OBIETTIVO 5: Adozione nuovo Codice Disciplinare PESO 20%

Descrizione obiettivo: il Decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito legge 29 giugno 2022, n. 79 “Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza”, ha introdotto all’art 54 del d.lgs 165/01 il comma 1-bis, che prevede che Il codice di comportamento contenga anche una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l’immagine della pubblica amministrazione. Lo stesso decreto prevede che il Il codice di comportamento di cui all'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e' aggiornato entro il 31 dicembre 2022 anche al fine di dare attuazione alle disposizioni evidenziate.

Tenuto conto che anche l’Anac con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 ha adottato le Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche, invitando le PA all’aggiornamento dei Codici comportamento, si procederà alla predisposizione di un nuovo Codice di comportamento dell’Ente, anche mediante preventivo coinvolgimento del personale.

OBIETTIVI DI AREA

AREA FINANZIARIA-PERSONALE-TRIBUTI

Responsabile: Perleonardi Giuliano

OBIETTIVO NR. 1: Affidamento della gestione del Canone Unico Patrimoniale PESO 30%

MILESTONE	TEMPI	PERSONALE COINVOLTO	INDICATORI	TARGET
Confronto con Amministratori, Responsabili e dipendenti per predisposizione bozza del Codice di Comportamento	31.10.2022	Amministratori Segretario Comunale Responsabili di Area Dipendenti dell'Ente	Realizzazione incontri	Almeno un incontro
Richiesta parere OIV	15.12.2022	Segretario Comunale	Ottenimento parere OIV	Ottenuto/non ottenuto
Adozione nuovo Codice di Comportamento	31.12.2022	Segretario Comunale Responsabile Area Finanziaria	Adozione delibera Giunta	Realizzato/
Formazione su nuovo Codice di comportamento	31.12.2022	Segretario Comunale Tutti i dipendenti	Realizzazione corsi	Un incontro formazione Partecipazione almeno 70% dipendenti

MILESTONE	TEMPI	PERSONALE COINVOLTO	INDICATORI	TARGET
Svolgimento procedura Affidamento della gestione del Canone Unico Patrimoniale e aggiudicazione	30.09.2022	Responsabile Area Finanziaria Istruttori Area finanziaria e servizio Tributi	Aggiudicazione affidamento e stipula contratto	Realizzato/Non realizzato
inizio della gestione del servizio	30.09.2022		Avvio servizio	Realizzato/Non realizzato

OBIETTIVO NR. 2 Monitoraggio e aggiornamento della Piattaforma dei Crediti Commerciali - PESO 30%

MILESTONE	TEMPI	PERSONALE COINVOLTO	INDICATORI	TARGET
Verifica delle corrispondenze fra il lo stock del debito nella contabilità dell'Ente e quello nella piattaforma dei Crediti Commerciali	31.12.2022	Responsabile Area Finanziaria Istruttori Area finanziaria	Effettuazione verifica	Realizzato/Non realizzato

Allineamento fra lo stock del debito della piattaforma e quello nella contabilità dell'Ente	31.12.2022		% riduzione stock debito	Riduzione dello stock del debito nella Piattaforma dei crediti commerciali del 30%
---	------------	--	--------------------------	--

OBIETTIVO NR. 3: Predisposizione regolamento Imposta di soggiorno – PESO 40%

MILESTONE	TEMPI	PERSONALE COINVOLTO	INDICATORI	TARGET
Studio di fattibilità e predisposizione del regolamento per l'istituzione e l'applicazione dell'Imposta di Soggiorno	30.11.2022	Responsabile Area Finanziaria Istruttori Area finanziaria e servizio Tributi	Predisposizione studio fattibilità	Realizzato/Non realizzato
Adozione in Consiglio Comunale della delibera di approvazione regolamento	31.12.2022		Adozione delibera	Realizzato/Non realizzato

AREA AMMINISTRATIVA-SOCIALE-SERVIZI DEMOGRAFICI

Responsabile: Fichera Ambrogio fino al 30.06.2022 - Raponi Tania dal 01.07.2022

OBIETTIVO 1: Rilevazione della soddisfazione degli utenti per i servizi offerti – servizio trasporto scolastico PESO: 30

MILESTONE	TEMPI	PERSONALE COINVOLTO	INDICATORI	TARGET
Predisposizione questionario da somministrare all'utenza	30/09/2022	Responsabile di Area Istruttori Servizio Amministrativo -Sociale	Predisposizione questionario	Realizzato/Non realizzato
Somministrazione questionario	15/10/2022		Nr. questionari somministrati	100% degli utenti
Raccolta questionari e analisi dei dati	30/11/2022		Nr. questionari raccolti	Almeno 50% dei questionari somministrati
Pubblicazione risultati dell'indagine	15/12/2022		Effettuazione pubblicazione	Realizzato/Non realizzato

OBIETTIVO 2: Restauro, valorizzazione e promozione di alcuni beni culturali PESO: 40 %

MILLESTONE	TEMPI	PERSONALE COINVOLTO	INDICATORI	TARGET
Restauro colonna di S.Rocco	31/07/2022	Responsabile Area Amministrativa	Completamento restauro	Realizzato/Non realizzato
Realizzazione sala multimediale Tacuinum Sanitatis e musealizzazione percorsi	30/09/2022	Istruttori Area -servizio cultura-turismo	Realizzazione progetto	Realizzato/Non realizzato
Restauro dipinto "Cristo Crocifisso e Santi"	31/12/2022		Realizzazione restauro	Realizzato/Non realizzato

OBIETTIVO 3: Attivazione SPID e CIE per l'effettuazione di operazioni anagrafiche PESO: 30 %

MILESTONE	TEMPI	PERSONALE COINVOLTO	INDICATORI	TARGET
Collegamento procedura Halley al portale di accesso con SPID e CIE	30/06/2022	Responsabile Area Amministrativa	Realizzazione collegamento	Realizzato/Non realizzato
Test e sperimentazione servizio	31/07/2022	Istruttori Area -Servizi Demografici	Nr. test/sperimentazioni	Almeno 10 test/sperimentazioni
Attivazione servizio	31/10/2022		Attivazione servizio	Realizzato/Non realizzato

AREA TECNICA-URBANISTICA

Responsabile: Ferri Paola

OBIETTIVO NR. 1: RIDEFINIZIONE PROCEDIMENTI AREA TECNICA PESO30%

MILESTONE	TEMPI	PERSONALE COINVOLTO	INDICATORI	TARGET
Riorganizzazione dell'Area	31.12.2022	Responsabile Area con tutti gli Uffici LL.PP. E Urbanistica	Attuazione riorganizzazione	Realizzato/Non realizzato
Assegnazione dei procedimenti al personale dell'Area	31.12.2022		Assegnazione procedimenti	Realizzato/Non realizzato

OBIETTIVO NR. 2 acquisto terreni per realizzazione aree di sosta per le emergenze dovute ai flussi turistici PESO: 30%

			INDICATORI	TARGET
--	--	--	------------	--------

MILESTONE	TEMPI	PERSONALE COINVOLTO	INDICATORI	TARGET
Messa in sicurezza varie strade comunali	31.12.2022	messa in sicurezza varie strade comunali	Consegna lavori 31.12.2022	Realizzato/Non realizzato
MILESTONE	TEMPI	PERSONALE COINVOLTO		
Approvazione in Consiglio delibera per acquisto terreni	31.12.2022	Responsabile Area con tutti gli Uffici LL.PP. E Urbanistica	Adozione delibera	Realizzato/Non realizzato

OBIETTIVO NR. 3: PNRR MESSA IN SICUREZZA VARIE STRADE COMUNALI PESO 40%

AREA

POLIZIA LOCALE

Responsabile: Bartoli Ermelindo

OBIETTIVO NR. 1 - EMERGENZA COVID-19 GESTIONE DEL CENTRO OPERATIVO COMUNALE PESO 30%

MILESTONE	TEMPI	PERSONALE COINVOLTO	INDICATORI	TARGET
Istruttoria e predisposizione ordinanze sindacali contingibili e urgenti per emergenza sanitaria	31/03/2022 (termine stato di	Responsabile Area	Nr. ordinanze e altri provvedimenti adottati	Realizzato/Non realizzato

	emergenza)	Personale Area		
Predisposizione materiale informativo rivolto alla popolazione – utilizzo pagina facebook	31/03/2022		Nr. comunicati predisposti	Realizzato/Non realizzato
Aggiornamento informazioni pubblicate sul sito internet	31/03/2022		Tempestività pubblicazione	Aggiornamento tempestivo informazioni

OBIETTIVO NR. 2 - DELIMITAZIONE DEI CENTRI ABITATI EX ART. 4 DEL CODICE DELLA STRADA -PESO 35%

MILESTONE	TEMPI	PERSONALE COINVOLTO	INDICATORI	TARGET
Adozione nuova deliberazione di Giunta Comunale (in sostituzione della DGC n. 563 del 29/06/2003) in modo tale da adeguare la delimitazione dei CENTRI ABITATI alle nuove zone di espansione urbanistica e al nuovo PRG	31/12/2022	Responsabile Area	Adozione delibera	Realizzato/Non realizzato

CONTROLLO DEL TERRITORIO - VERIFICA ORDINANZE E REGOLAMENTI COMUNALI -PESO 35%

MILESTONE	TEMPI	PERSONALE COINVOLTO	INDICATORI	TARGET
Rafforzare attività di vigilanza in merito rispetto normative comunali con particolare riguardo all'espurgazione dei fossi e canali [ordinanza dirigenziale n. 115 del 31/08/2017], al conferimento dei rifiuti mediante la raccolta "porta a porta" [ordinanza sindacale n. 17 del 18/11/2021] e al decoro-arredo urbano [regolamento approvato con deliberazione Consiglio Comunale n. 32 del 09/10/2019]	31/12/2022	Responsabile Area Personale Area	Nr. verbali di violazione ordinanze	Incremento dei verbali per violazione ordinanze di almeno il 10%
Adozione provvedimenti sanzionatori in caso di violazione ordinanze	31.12.2023		Nr. sanzioni	Incremento sanzioni di almeno il 10%