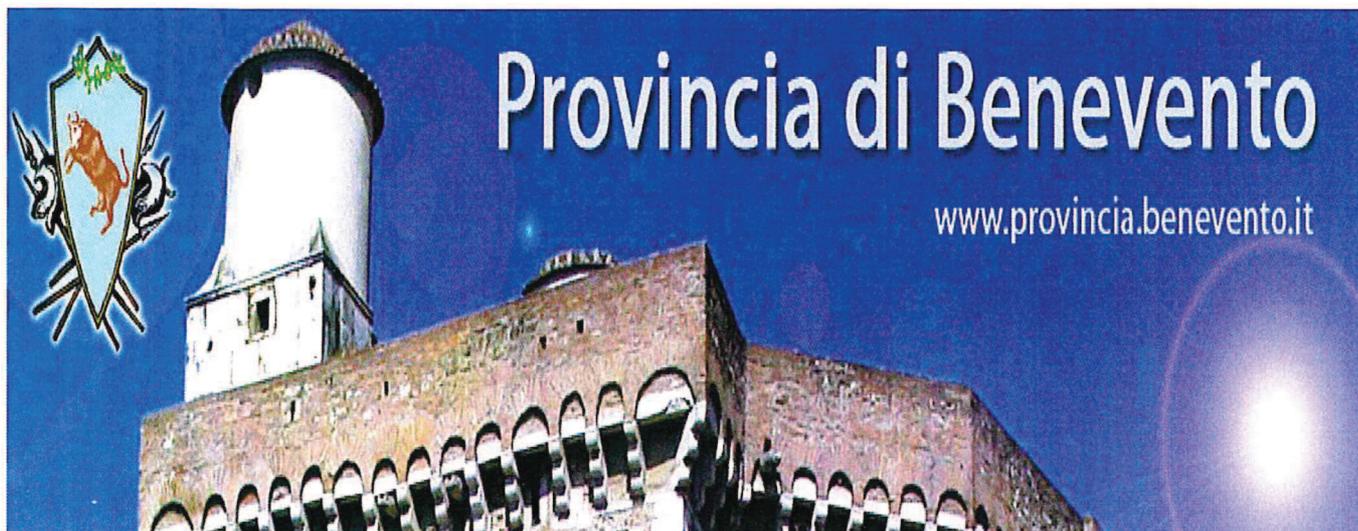




# Provincia di Benevento



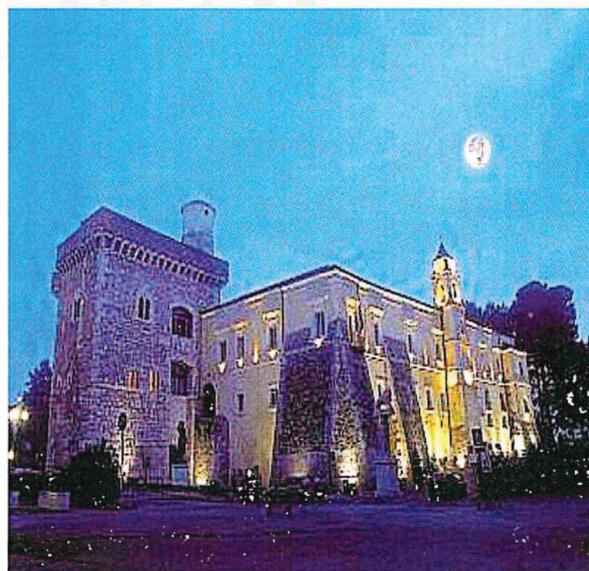
## Piano Esecutivo di Gestione 2019

## Piano Dettaglio degli Obiettivi 2019

## Piano della Performance 2019



Gladiatore Sannita



Rocca dei Rettori



# Provincia di Benevento

**PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE  
E  
PIANO DELLA PERFORMANCE**  
(documento integrato ai sensi del D.L. 174/2012)  
**2019**



# Provincia di Benevento

## IL PIANO DELLE PERFORMANCE

Piano Esecutivo di Gestione (PEG), Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO), Piano della Performance

Il Piano delle performance è il documento di programmazione previsto dall'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 (Decreto Brunetta) come strumento per assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione delle performance.

Il comma 3 bis dell'articolo 169 del TUEL (DLgs. 267/2000), aggiunto dall'art. 3, comma 1, lett. g-bis), D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 dicembre 2012, n. 213, stabilisce che al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, è unificato organicamente nel piano esecutivo di gestione. L'adozione del documento da parte della Provincia di Benevento, oltre a consentire l'adempimento degli obblighi previsti dal D.Lgs. 150, rappresenta l'occasione per gestire in maniera integrata e coordinata i diversi strumenti di pianificazione e programmazione già previsti dal decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267.

Il Piano costituisce un documento che si coordina con quelli di programmazione economico-finanziaria e di bilancio che gli Enti Locali sono tenuti a redigere (Documento Unico di Programmazione, Bilancio di previsione triennale, Bilancio di previsione annuale, Programma triennale del fabbisogno del personale, Piano triennale delle opere pubbliche, Programma biennale degli acquisti di beni e servizi).

Il Bilancio di previsione, il Piano Esecutivo di Gestione ed il Piano Dettagliato degli Obiettivi descrivono il ciclo della performance della Provincia di Benevento.

La struttura del modello del Piano delle Performance della Provincia di Benevento segue le linee guida definite dalla CIVIT (Commissione per la Valutazione la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche) con delibera n. 112/2010 "Struttura e modalità di redazione del Piano della performance".

Con il presente documento la Provincia di Benevento, secondo il disposto combinato degli artt. 108 e 169 del D.L. 267/2000, dell'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 e dell'art. 3 della L. 213/2012, procede all'approvazione del **Piano Esecutivo di Gestione (PEG) nella nuova forma prevista dalla legge**, documento nel quale confluiscono anche il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) e il Piano della Performance.

Il suddetto documento collega struttura, strategia ed operatività, delinea l'identità e le funzioni dell'Ente, il mandato istituzionale e la missione, i portatori di interesse, l'analisi del contesto esterno ed interno, la struttura organizzativa dell'Ente, l'organizzazione territoriale, il personale, le risorse economiche e strumentali, gli organismi gestionali, gli obiettivi strategici, il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) con gli indicatori di risultato, gli obiettivi di innovazione organizzativa e gestionale.

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

La performance viene rilevata e misurata a due livelli:

- ✓ Organizzativa, che considera l'ente nel suo complesso e a livello dei singoli servizi erogati (centri di costo);
- ✓ Individuale, riferita ai singoli dipendenti siano essi dirigenti, posizioni organizzative o dipendenti.

Il concetto di performance è riferito al contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (individuo, gruppo di individui, unità organizzativa, organizzazione, ente) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi aziendali per i quali è nato ovvero alla soddisfazione dei bisogni espressi dai cittadini utenti. Pertanto il suo significato si lega strettamente all'esecuzione di un'azione, ai risultati della stessa e alle modalità di rappresentazione. Come tale si presta ad essere misurata e gestita.

## Finalità del Piano Esecutivo di Gestione

I contenuti del PEG, fermi restando i vincoli posti con l'approvazione del bilancio di previsione, sono la risultante di un processo iterativo e partecipato che coinvolge l'organo esecutivo e la dirigenza dell'ente/responsabili di P.O..

Il PEG rappresenta, quindi, lo strumento attraverso il quale si guida la relazione tra organo esecutivo e Dirigenti/responsabili di P.O.. Tale relazione è finalizzata alla definizione degli obiettivi di gestione, alla assegnazione delle risorse necessarie al loro raggiungimento e alla successiva valutazione.

## Struttura e contenuto del Piano Esecutivo di Gestione

Il PEG assicura un collegamento con:

- la struttura organizzativa dell'ente, tramite l'individuazione dei responsabili della realizzazione degli obiettivi di gestione;
- gli obiettivi di gestione, attraverso la definizione degli stessi e degli indicatori per il monitoraggio del loro raggiungimento;
- le entrate e le uscite del bilancio attraverso l'articolazione delle stesse nel piano finanziario, secondo la logica del nuovo sistema contabile introdotto con il d.lgs. n. 118/2011 e s.m.i.;
- le dotazioni di risorse umane e strumentali, mediante l'assegnazione del personale e delle risorse strumentali;
- gli obiettivi del piano di prevenzione della corruzione, inglobante il piano per la trasparenza;
- le diverse forme di controllo interno ed in particolare con quello strategico, di gestione, sulla qualità dei servizi, sulla regolarità amministrativo e contabile, sugli equilibri di bilancio;

Nel PEG vengono specificatamente individuati gli obiettivi esecutivi rappresentati in termini di processo e in termini di risultati attesi al fine di permettere:

- a) la puntuale programmazione operativa;
- b) l'efficace governo delle attività gestionali e dei relativi tempi di esecuzione;
- c) la chiara responsabilizzazione per i risultati effettivamente conseguiti.

## Obiettivi Strategici, Obiettivi Gestionali

Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere.

La struttura del PEG è stata predisposta in modo tale da rappresentare la struttura organizzativa dell'ente per centri di responsabilità individuando per ogni obiettivo o insieme di obiettivi appartenenti allo stesso programma un unico dirigente/titolare P.O. responsabile.

Gli obiettivi si dividono in:

- Obiettivi Strategici, che fanno riferimento ad orizzonti temporali anche pluriennali e sono di particolare rilevanza rispetto non solo alle priorità politiche dell'amministrazione ma anche, più in generale, rispetto ai bisogni ed alle attese degli stakeholder.
- Obiettivi Gestionali o di Miglioramento, volti al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'ente attraverso interventi finalizzati alla riorganizzazione e razionalizzazione di processi legati all'attività istituzionale dell'ente.

Gli Obiettivi vengono misurati attraverso indicatori di processo o indicatori di risultato.

In ogni caso la definizione degli obiettivi comporta un collegamento con il periodo considerato dal bilancio finanziario. In tale ambito, il PEG riflette anche la gestione dei residui attivi e passivi. Al termine dell'esercizio oggetto di programmazione, sulla base delle azioni strategiche e degli obiettivi descritti nel presente documento (ed eventualmente aggiornati/integrati nel corso dell'anno) si avvierà la FASE di rilevazione dei risultati da cui scaturiranno i documenti di rendicontazione delle performance organizzativa ed individuali, che costituiranno a loro volta la base per il sistema di valutazione.

Per ogni obiettivo sono individuate le azioni e i tempi di realizzazione, il collegamento con le risorse finanziarie a disposizione e le risorse umane assegnate.

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

Il risultato del monitoraggio, prima di essere presentato al Presidente, è sottoposto alla validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

Gli obiettivi annuali costituiscono il riferimento per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale.

Tutta l'operatività non riconducibile ad obiettivi di sviluppo e di miglioramento viene considerata attività istituzionale dell'Ente. L'attività istituzionale sarà comunque oggetto di monitoraggio al fine di determinare serie storiche e dati utili come strumento di lavoro per meglio organizzare le attività stesse. Gli indicatori utilizzati per il monitoraggio dell'attività istituzionale sono indicatori di attività che misurano la quantità prodotta, il tempo di esecuzione o il carico di lavoro del personale. La rilevazione del grado di raggiungimento degli obiettivi sarà effettuata a fine anno, attraverso la misurazione dei risultati raggiunti rispetto agli indicatori assegnati a ciascuna attività.

Gli obiettivi sono rappresentati mediante una scheda che contiene i seguenti elementi di sintesi:

 <b>LEGENDA - Scheda Obiettivi</b>		
<b>N.</b>		Numero Progressivo dell'Obiettivo nell'ambito del Settore
<b>Tipo di obiettivo</b>	<b>S/G</b>	S=Strategico, G=Gestionale
<b>Tipo di obiettivo</b>	<b>A/P</b>	A=Annuale, P=Pluriennale
<b>Tipo di obiettivo</b>	<b>I/T</b>	I=Interno, T=Trasversale
<b>Descrizione/finalità</b>		Descrizione Breve dell'Obiettivo con le finalità relative
<b>Indicatore</b>		L'indicatore attraverso cui si misura il raggiungimento dell'obiettivo
<b>Unità di misura</b>		L'Unità di misura attraverso cui si misura l'Indicatore (quantità/tempo/costo/qualità*)
<b>Modalità di misurazione</b>		Le modalità attraverso cui si misura il raggiungimento dell'obiettivo
<b>Eventuali criticità</b>		Descrizione breve delle eventuali criticità che potrebbero verificarsi per l'attuazione dell'obiettivo
<b>Risorsa umana interna di riferimento</b>		Personale impegnato per il raggiungimento dell'obiettivo primo anno

\*= la qualità si evince dalla percezione dell'utente rispetto al servizio offerto, attraverso un'indagine di customer satisfaction.

Le risorse finanziarie assegnate per ogni programma definito nella Sezione Operativa del DUP sono destinate, insieme a quelle umane e materiali, ai dirigenti/responsabili di P.O. per la realizzazione degli specifici obiettivi di ciascun programma.

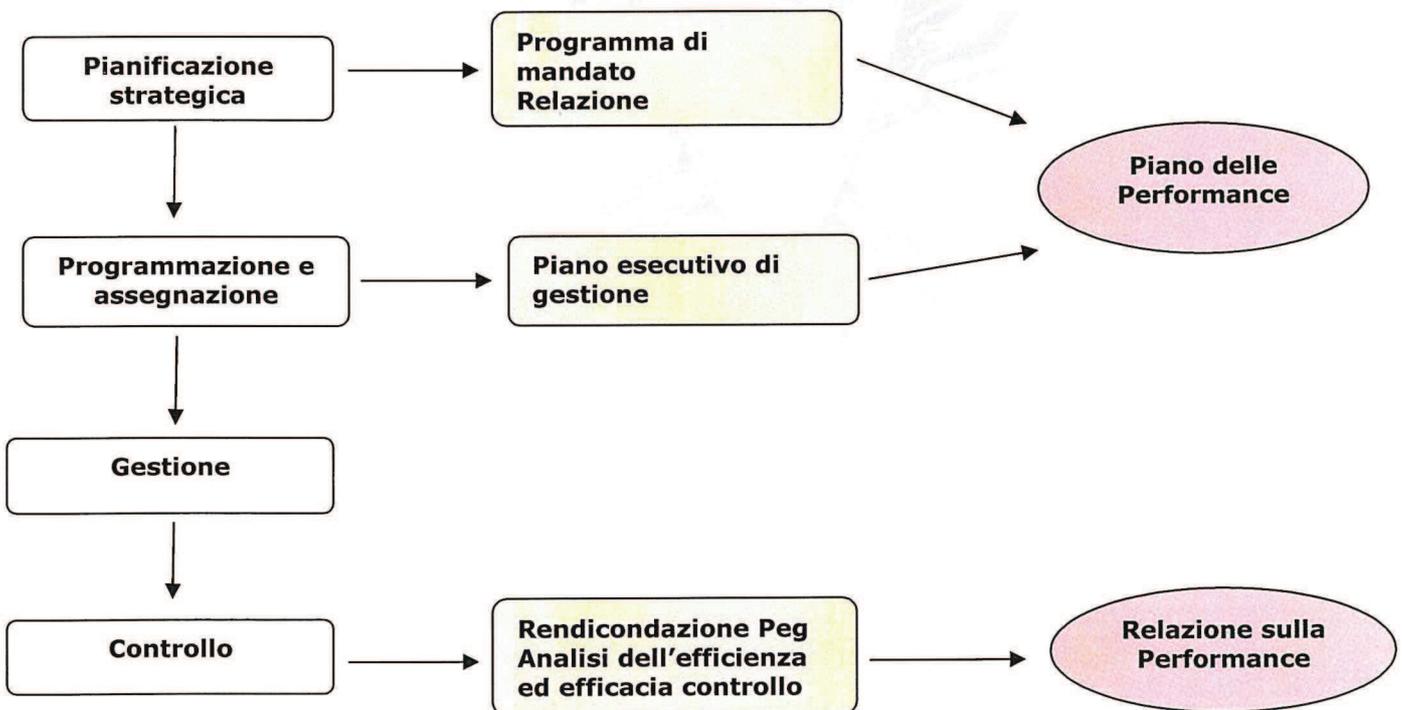
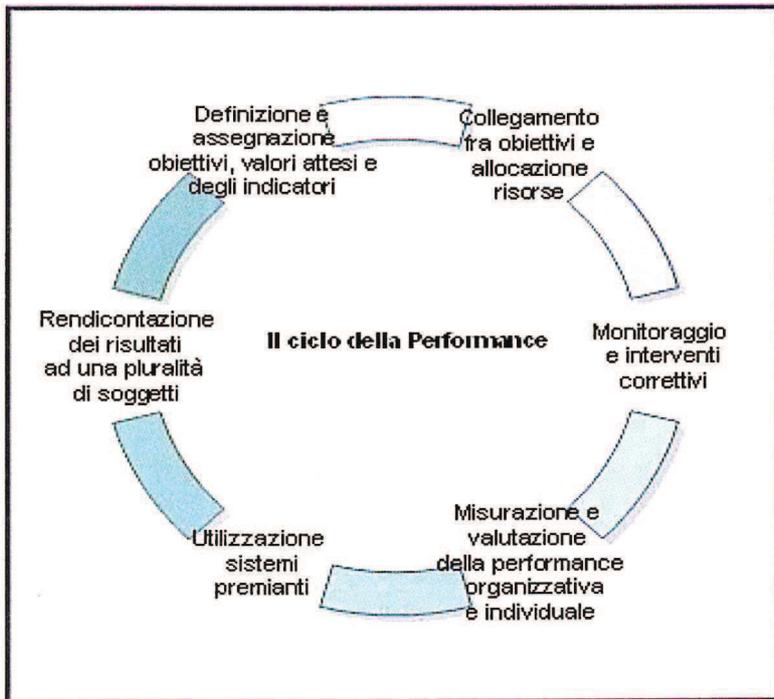
Gli "obiettivi di gestione" costituiscono il risultato atteso verso il quale indirizzare le attività e coordinare le risorse nella gestione dei processi di erogazione di un determinato servizio. Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere. La struttura del PEG è stata predisposta in modo tale da rappresentare la struttura organizzativa dell'ente per centri di responsabilità individuando per ogni obiettivo o insieme di obiettivi appartenenti allo stesso programma un unico responsabile. In ogni caso la definizione degli obiettivi comporta un collegamento con il periodo considerato dal bilancio finanziario. In tale ambito, il PEG riflette anche la gestione dei residui attivi e passivi.

Al termine dell'esercizio oggetto di programmazione, sulla base degli obiettivi descritti nel presente documento ed eventualmente aggiornati e integrati nel corso dell'anno, si svolge la fase di rilevazione dei risultati dalla quale scaturiscono i documenti di rendicontazione della performance organizzativa e individuale, che costituiscono a loro volta la base per il sistema di valutazione.

La sintesi dei documenti di rendicontazione confluiscono nella Relazione sulla performance ai sensi delle disposizioni del D. Lgs. n.150/2009.

Il presente documento è redatto in coerenza con le linee strategiche ad esplicitazione dei programmi assunti con il Documento Unico di Programmazione 2019/2021 ed il bilancio di previsione esercizio 2019, approvati definitivamente con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 37 del 27/06/2019. Nel Piano della performance sono riportati tutti gli obiettivi previsti per l'intera organizzazione: essi saranno assegnati, alle varie articolazioni dell'Ente, secondo pertinenza e competenza funzionale.

**PROCESSO DI COSTRUZIONE DEL PIANO DELLE PERFORMANCE E DEL PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE:**



## IL CONTESTO ESTERNO

### La Provincia di Benevento in cifre:



Estensione territoriale: Km<sup>2</sup> 2.070,60

Comuni della Provincia: n.78

Popolazione legale al censimento: n. 284.900

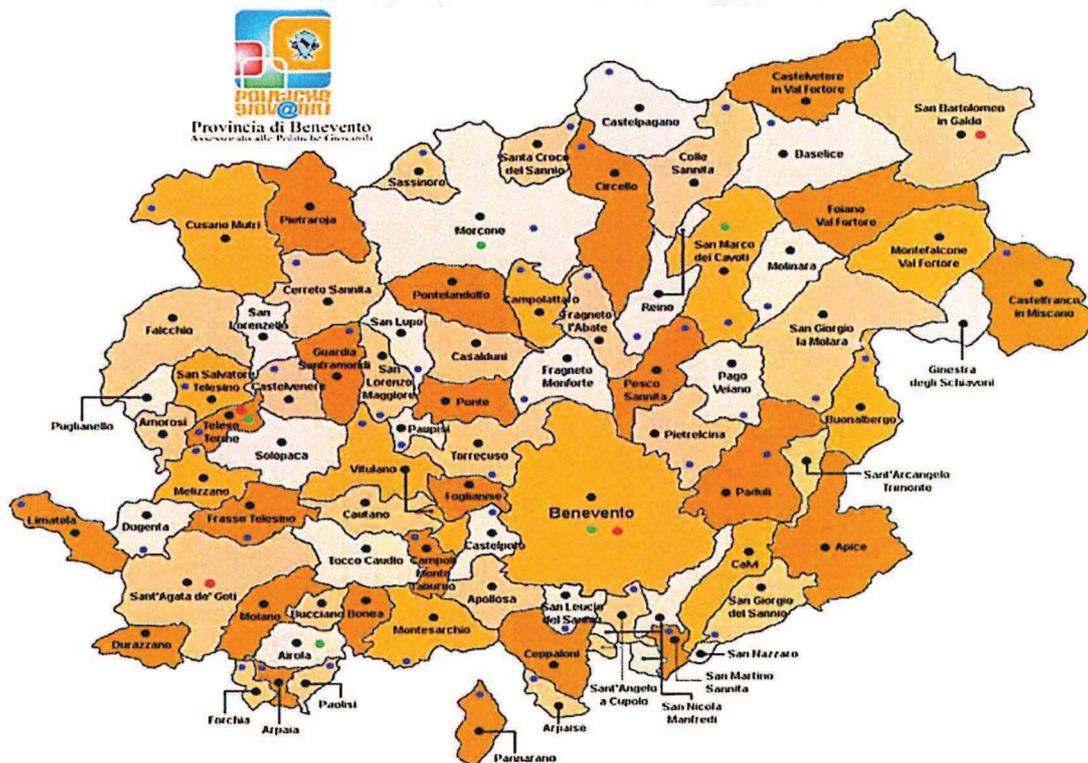
Popolazione residente al 31.12.2017: n. 279.127 di cui Uomini n. 137.051  
Donne n. 142.076

Famiglie n. 111.436

Densità abitativa: n.134,20 abitanti per km<sup>2</sup>

Stranieri residenti: n. 10.048 circa

Strade km strade statali 125,88  
km strade provinciali 1.180,44



La viabilità provinciale è suddivisa nei seguenti comprensori: comparto Hinterland Benevento, comparto Fortore, comparto Terno-Tamaro, comparto Volturino-Telesino e comparto Vitulanese-Caudino.

## TERRITORIO E POPOLAZIONE

### Classifiche

La Provincia di Benevento, rispetto alle 107 Province d'Italia è, dal punto di vista demografico, al 76° posto, i 5 Comuni più popolosi sono: Benevento, Montesarchio, Sant'Agata de' Goti, San Giorgio del Sannio e Airola; è al 71° posto per età media, che nel 2017 si attesta a 44,60; è al 51° posto per indice di Vecchiaia [(Popolazione > 65 anni / Popolazione 0-14 anni) \* 100]; è al 76° posto per % di residenti con meno di 15 anni; è al 71° posto per % di residenti con più di 64 anni; al 52° posto per tasso di Natalità 7,3‰ [(Nati/Popolazione media) \* 1.000]; al 28° posto per tasso di Mortalità 12,4‰ [(Morti/Popolazione media) \* 1.000]; in 31° posizione per tasso Migratorio 3,1‰ [(Saldo Migratorio/Popolazione media) \* 1.000]; al 43° posto per tasso di Crescita -3,1‰ [Tasso di Natalità - Tasso di Mortalità + Tasso Migratorio]; è al 11° posto per numero di componenti medi della famiglia; è al 64° posto per % di Celibi/Nubili; è al 101° posto per % di Divorziati/e; è al 31° posto per % di Vedovi/e; è al 93° posto per % di stranieri sul totale della popolazione; è al 43° posto per Tasso di Crescita stranieri 150,5‰ (Tasso di Natalità Stranieri - Tasso di Mortalità Stranieri + Tasso Migratorio Stranieri).

(Elaborazioni Urbistat su dati ISTAT anno 2017).

### BILANCIO DEMOGRAFICO (Anno 2017)

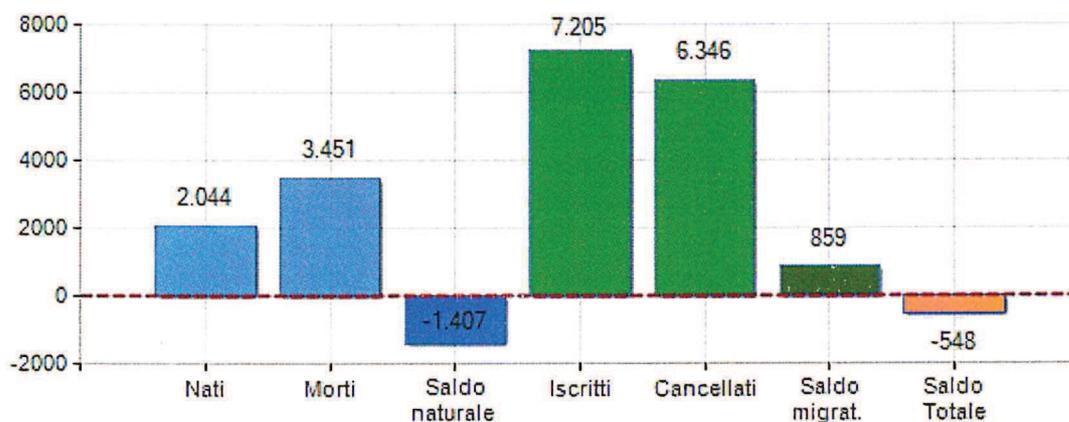
<b>Popolazione al 1 gennaio</b>	<b>279.675</b>
Nati	2.044
Morti	3.451
<b>Saldo naturale [1]</b>	<b>-1.407</b>
Iscritti	7.205
Cancellati	6.346
<b>Saldo Migratorio [2]</b>	<b>+859</b>
<b>Saldo Totale [3]</b>	<b>-548</b>
<b>Popolazione al 31° dicembre</b>	<b>279.127</b>

1. Saldo Naturale = Nati - Morti
2. Saldo Migratorio = Iscritti - Cancellati
3. Saldo Totale = Saldo Naturale + Saldo Migratorio

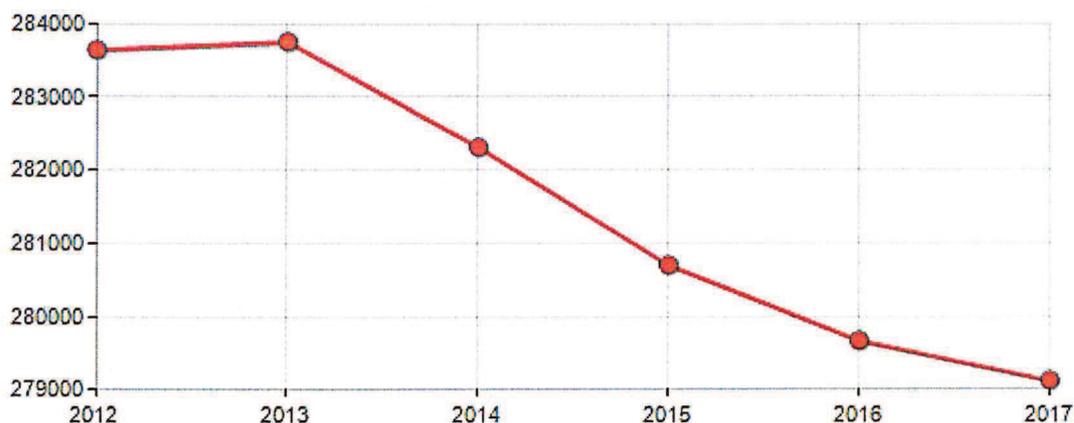
### TREND POPOLAZIONE

Anno	Popolazione (N.)	Variatione % su anno prec.
2012	283.651	-
2013	283.763	+0,04
2014	282.321	-0,51
2015	280.707	-0,57
2016	279.675	-0,37
2017	279.127	-0,20

### BILANCIO DEMOGRAFICO



## TREND POPOLAZIONE



## Sintesi classifiche Comuni della provincia di Benevento

Comuni	Densità demografica (N° abitanti per Km <sup>2</sup> )	Tasso di Crescita	Età media (anni)	Celibi/ Nubili	Stranieri	NIR	Tasso di Disoccupaz.
Airola	2°	24°	70°	19°	12°	6°	53°
Amorosi	13°	40°	32°	42°	36°	5°	41°
Apice	40°	52°	50°	53°	49°	42°	54°
Apollosa	33°	10°	58°	15°	32°	47°	27°
Arpaia	7°	11°	76°	11°	25°	59°	17°
Arpaise	39°	29°	11°	76°	13°	10°	40°
Baselice	68°	53°	10°	75°	60°	69°	63°
Benevento	4°	35°	45°	26°	37°	1°	19°
Bonea	34°	70°	71°	2°	24°	78°	23°
Bucciano	12°	32°	77°	22°	53°	77°	58°
Buonalbergo	55°	64°	16°	55°	58°	25°	77°
Calvi	36°	49°	62°	34°	61°	33°	69°
Campolattaro	58°	45°	14°	70°	18°	34°	73°
Campoli del Monte Taburno	27°	1°	69°	12°	2°	23°	28°
Casalduni	60°	68°	25°	52°	69°	73°	46°
Castelfranco in Miscano	77°	77°	27°	8°	17°	43°	65°
Castelpagano	72°	63°	17°	77°	42°	52°	70°
Castelpoto	45°	75°	20°	44°	70°	49°	57°
Castelvenere	25°	16°	56°	14°	8°	44°	59°
Castelvetere in Val Fortore	75°	78°	1°	78°	77°	61°	76°
Cautano	44°	67°	44°	56°	34°	62°	33°
Ceppaloni	31°	47°	40°	16°	19°	9°	21°
Cerreto Sannita	38°	74°	38°	38°	50°	4°	60°
Circello	65°	51°	22°	67°	75°	45°	66°

Colle Sannita	57°	50°	24°	43°	64°	50°	45°
Cusano Mutri	53°	38°	39°	58°	76°	75°	37°
Dugenta	22°	2°	59°	4°	3°	19°	6°
Durazzano	26°	69°	66°	28°	59°	53°	51°
Faicchio	48°	44°	29°	50°	52°	54°	34°
Foglianise	11°	62°	49°	32°	74°	35°	25°
Foiano di Val Fortore	74°	31°	28°	59°	63°	55°	1°
Forchia	16°	59°	78°	21°	73°	68°	7°
Fragneto l'Abate	66°	61°	6°	74°	54°	56°	67°
Fragneto Monforte	51°	26°	30°	62°	38°	17°	2°
Frasso Telesino	42°	42°	34°	41°	56°	31°	31°
Ginestra degli Schiavoni	76°	7°	8°	61°	21°	74°	5°
Guardia Sanframondi	15°	72°	23°	65°	44°	46°	18°
Limatola	17°	14°	67°	37°	28°	63°	14°
Melizzano	43°	56°	36°	57°	35°	29°	56°
Moiano	20°	37°	64°	27°	68°	70°	26°
Molinara	56°	36°	9°	47°	16°	18°	78°
Montefalco di Val Fortore	73°	65°	3°	33°	66°	65°	52°
Montesarchio	3°	30°	73°	6°	14°	21°	62°
Morcone	69°	34°	18°	68°	31°	12°	71°
Paduli	47°	73°	26°	64°	51°	14°	47°
Pago Veiano	46°	19°	42°	46°	67°	64°	64°
Pannarano	23°	5°	72°	3°	20°	71°	29°
Paolisi	9°	9°	75°	10°	1°	22°	68°
Paupisi	14°	8°	48°	23°	40°	37°	4°
Pesco Sannita	50°	58°	21°	69°	71°	38°	43°
Pietraroja	78°	48°	7°	36°	78°	66°	74°
Pietrelcina	41°	60°	46°	20°	15°	8°	12°
Ponte	30°	20°	37°	45°	6°	15°	50°
Pontelandolfo	52°	4°	19°	35°	30°	7°	36°
Puglianello	29°	39°	41°	51°	39°	40°	11°
Reino	67°	76°	15°	66°	72°	72°	55°
San Bartolomeo in Galdo	59°	55°	12°	73°	48°	20°	72°
San Giorgio del Sannio	5°	25°	63°	31°	41°	2°	49°
San Giorgio La Molar	71°	54°	43°	49°	62°	67°	75°
San Leucio del Sannio	10°	18°	53°	40°	55°	48°	8°
San Lorenzello	28°	43°	31°	60°	47°	28°	10°
San Lorenzo Maggiore	32°	28°	47°	63°	46°	60°	42°
San Lupo	64°	21°	4°	71°	57°	27°	44°
San Marco dei Cavoti	54°	66°	13°	39°	45°	26°	22°
San Martino Sannita	19°	6°	54°	7°	10°	51°	9°
San Nazzaro	6°	3°	68°	9°	65°	36°	24°

San Nicola Manfredi	21°	17°	65°	17°	26°	13°	13°
San Salvatore Telesino	18°	12°	51°	48°	9°	24°	16°
Santa Croce del Sannio	62°	71°	35°	54°	22°	30°	61°
Sant'Agata de' Goti	24°	33°	61°	24°	27°	57°	35°
Sant'Angelo a Cupolo	8°	46°	55°	30°	23°	11°	15°
Sassinoro	70°	22°	5°	1°	29°	58°	3°
Solopaca	35°	41°	33°	25°	5°	16°	30°
Telese Terme	1°	13°	74°	5°	11°	3°	48°
Tocco Caudio	61°	15°	52°	13°	7°	76°	32°
Torrecouso	37°	23°	57°	29°	43°	39°	20°
Vitulano	49°	27°	60°	18°	33°	32°	39°
Sant'Arcangelo Trimonte	63°	57°	2°	72°	4°	41°	38°

Elaborazioni Urbistat su dati ISTAT - Contabilità Nazionale e del Ministero dell'Economia e delle Finanze

### Istruzione e formazione

Gli indicatori della dimensione Istruzione e Formazione mostrano un quadro complessivamente non molto positivo per la provincia di Benevento. Infatti la percentuale di giovani (15-29 anni) che non lavorano e non studiano nella Provincia di Benevento hanno una percentuale di ben 10,3 punti superiore alla media nazionale e solo 0,7 punti sotto la media regionale. Così come le persone con almeno un diploma (25-64 anni) con una percentuale del 55% sono al di sotto di 5,1 punti nei confronti della media italiana e 3 punti superiori alle media campana. L'inversione di tendenza si ha con i Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni) dove la percentuale del 24,8% è leggermente superiore rispetto alla media nazionale e sensibilmente maggiore rispetto a quella regionale. Buoni valori vengono registrati per gli indicatori del livello di competenza alfabetica e numerica, leggermente inferiori a quelli nazionale e abbastanza superiori al dato regionale. Infine, il dato relativo alla popolazione 25-64 anni istruzione e/o formazione (Partecipazione alla formazione continua) registra per Benevento un dato in linea con il dato Italia e decisamente superiore a quello regionale.

Tema	Indicatore	Misura	Benevento	Campania	Italia	
Livello di istruzione	1	Giovani (15-29 anni) che non lavorano e non studiano (Neet)	%	34,6	35,3	24,3
	2	Persone con almeno il diploma (25-64 anni)	%	55,0	52,0	60,1
	3	Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni)	%	24,8	19,6	24,4
Competenze	4	Livello di competenza alfabetica degli studenti	punteggio medio	193,8	188,8	198,5
	5	Livello di competenza numerica degli studenti	punteggio medio	195,5	185,9	199,2
Formazione continua	6	Popolazione 25-64 anni in istruzione e/o formazione (Partecipazione alla formazione continua)	%	8,0	5,8	8,3

Fonte: Istat (indicatori 1-3,6), INVALSI (indicatori 4 e 5).

Anni: 2018 (indicatori 4 e 5); 2016 (indicatori 1-3,6).

## Politica e Istituzioni

Nella dimensione Politica e Istituzioni la provincia di Benevento evidenzia livelli inferiori rispetto alla media nazionale e regionale di partecipazione di donne a livello comunale, infatti con una percentuale del 22% presenta uno scarto del -4,4 punti percentuali rispetto al complesso dei comuni della regione e -8,1 punti percentuali rispetto al complesso dei comuni italiani. Le amministrazioni locali del territorio provinciale di Benevento evidenziano, invece, una maggiore partecipazione di giovani (<40) che sono più rappresentati tra gli amministratori locali del territorio rispetto alla media dell'Italia (+ 2,6 punti percentuali) e al complesso dei comuni della regione Campania (+1,5 punti percentuali). Dai bilanci delle amministrazioni locali, per quanto riguarda i Comuni si evince un grado di finanziamento interno derivante da alienazioni e da altre entrate extra tributarie inferiore a livello nazionale e pari a livello regionale. Nelle Province, invece, si rileva una capacità di autofinanziamento inferiore nei confronti di entrambi i dati di riferimento. Sia i Comuni che la Provincia hanno una sufficiente capacità di riscossione dei debiti ma con dati inferiori ai parametri nazionali e regionali.

Tema	Indicatore	Misura	Benevento	Campania	Italia
Inclusività Istituzioni	1 Presenza di donne a livello comunale	%	22,0	24,4	30,1
	2 Presenza dei giovani (<40 anni) a livello comunale	%	33,9	32,4	31,3
Amministrazione locale	3 Amministrazioni provinciali: grado di finanziamento interno	per 1 euro di entrata	0,04	0,05	0,10
	4 Amministrazioni provinciali: capacità di riscossione	per 1 euro di entrata	0,48	0,69	0,73
	5 Comuni: grado di finanziamento interno	per 1 euro di entrata	0,07	0,07	0,14
	6 Comuni: capacità di riscossione	per 1 euro di entrata	0,71	0,76	0,77

Fonte: Istat (indicatori 1-6).

Anni: 2016 (indicatori 1 e 2); 2015 (indicatori 3-6).

## Lavoro e conciliazione dei tempi di vita

Nell'ambito della dimensione Lavoro e conciliazione dei tempi di vita osserviamo che gli indicatori del livello di occupazione/partecipazione al lavoro sono negativi rispetto alla situazione nazionale dando così la fotografia di un territorio non in grado di offrire abbastanza opportunità lavorative. In particolare, il tasso di mancata partecipazione al lavoro che registra valori al 28%, rileva un dato superiore alla media nazionale (+8,3 punti percentuali) ma inferiore a quella regionale (-9,4 punti percentuali). Così come il Tasso di mancata partecipazione al lavoro giovanile (15-24 anni) mostra uno scarto del +7,6 punti percentuali nel confronto tra il dato della Provincia di Benevento e l'Italia e un -15,6 punti percentuali tra questa e la Campania. Anche la Differenza di genere nel tasso di mancata partecipazione al lavoro porta valori per Benevento negativi nei confronti del dato nazionale (+3,1 punti percentuali) e positivi nei confronti della Campania (-4,9 punti percentuali). Sul macro aggregato Partecipazione, rispetto ai valori Italia, Benevento registra valori abbastanza negativi ma nel contesto Campania, Benevento ha un trend positivo. Il tasso di occupazione (20-64), pari al 45,2%, è in linea con il dato regionale, ma sensibilmente inferiore a quello Italia (-17,8 punti percentuali). Mentre la Differenza di genere nel tasso di occupazione (F - M) ha in Benevento una percentuale quasi in linea con il dato nazionale e sensibilmente inferiore a quello regionale (+6,9 punti percentuali). Mentre nel tasso di occupazione giovanile (15-29 anni) si registrano risultati negativi sia nei confronti dei dati regionali (-3,6 punti percentuali) che nazionali (-15,9 punti percentuali). I valori del tasso di disoccupazione, in età 15-74, sono inferiori sensibilmente al tasso regionale (-8,4 punti percentuali) ma superiori al tasso nazionale (+1,3 punti percentuali); anche il tasso di disoccupazione giovanile (15-29 anni) registra un valore inferiore al dato regionale (-6,2 punti percentuali) ma superiore a quello nazionale (+13,8 punti percentuali). Il numero di giornate retribuite nell'anno per i lavoratori dipendenti, è inferiore sia al dato regionale che a quello nazionale mentre il tasso di infortuni mortali o inabilità permanente registra un valore significativamente superiore sia al dato nazionale (+6,5 punti percentuali) che al dato regionale (+7,3 punti percentuali).

Tema	Indicatore	Misura	Benevento	Campania	Italia	
Partecipazione	1	Tasso di mancata partecipazione al lavoro (15-74 anni)	%	28,0	37,4	19,7
	2	Tasso di mancata partecipazione al lavoro giovanile (15-24 anni)	%	55,2	70,8	47,6
	3	Differenza di genere nel tasso di mancata partecipazione al lavoro	%	10,1	15,0	7,0
Occupazione	4	Tasso di occupazione (20-64 anni)	%	45,2	45,3	63,0
	5	Differenza di genere nel tasso di occupazione (F - M)	%	-20,4	-27,3	-19,8
	6	Tasso di occupazione giovanile (15-29 anni)	%	14,9	18,5	30,8
	7	Giornate retribuite nell'anno (lavoratori dipendenti)	%	67,8	70,5	78,7
Disoccupazione	8	Tasso di disoccupazione (15-74 anni)	%	11,9	20,4	10,6
	9	Tasso di disoccupazione giovanile (15-29 anni)	%	38,6	44,8	24,8
Sicurezza	10	Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente	per 10.000 occupati	18,4	11,1	11,9

Fonti: Istat (indicatori 1-6 e 8-9); Inps (indicatore 7); Inail (indicatore 10).

Anni: 2018 (indicatori 1-6, 8 e 9); 2016 (indicatore 7); 2015 (indicatore 10).

## IL CONTESTO ECONOMICO PROVINCIALE

Un'analisi del benessere economico fa riferimento al reddito, alla ricchezza, alla capacità di consumo, ma anche ad alcune dimensioni di benessere materiale che tali strumenti permettono di acquisire (condizioni abitative, possesso di beni durevoli, ecc.). Inoltre deve indagare eventuali disuguaglianze nella distribuzione delle risorse.

Le misure della ricchezza materiale (reddito, consumi e patrimonio) dovrebbero essere considerate congiuntamente e in una prospettiva di analisi familiare e dovrebbe essere catturata quella parte di ricchezza connessa alla possibilità di accedere attraverso la famiglia o le reti sociali a servizi che incrementano gli standard materiali di vita delle persone senza determinare incrementi nei consumi. Le Province non hanno specifiche competenze che possano essere poste in relazione diretta con le dimensioni materiali del benessere, ma svolgono funzioni di promozione e coordinamento nel settore economico, produttivo, commerciale e turistico, che attengono allo sviluppo economico locale e (indirettamente) alle opportunità di reddito e ricchezza attraverso il lavoro e l'impresa economica che il territorio può offrire alla popolazione.

Gli indicatori disponibili da fonti statistiche o amministrative (essendo aggregati) presentano il noto limite di non informare sulle caratteristiche degli individui e/o delle famiglie e di non consentire analisi sulla struttura e sul grado di disuguaglianza delle distribuzioni individuali o familiari. Per alcuni segmenti di popolazione e limitatamente ad alcune voci di reddito, le fonti disponibili al livello provinciale potrebbero consentire anche questo tipo di analisi limitatamente ai redditi da lavoro dipendente e alle pensioni.

Gli indicatori proposti sono riferiti ai seguenti temi: Reddito – Ricchezza - Difficoltà economica - Disuguaglianza

Gli indicatori della dimensione Benessere economico mostrano una situazione che non è favorevole per il territorio di Benevento a partire dal Reddito lordo pro-capite che è abbastanza inferiore al reddito lordo procapite italiano anche se leggermente superiore al reddito pro-capite lordo regionale. Anche la retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti è inferiore alla retribuzione nazionale e in questo caso anche a quella regionale, così come l'importo medio annuo delle pensioni della provincia risulta essere inferiore alla media regionale e nazionale, mentre la percentuale dei pensionati che hanno una pensione di basso importo registra un valore superiore al dato nazionale, più 3,3 punti percentuali, ma inferiore a quello regionale, meno 3, 4 punti percentuali. Analizzando le differenze di genere nella retribuzioni media dei lavoratori dipendenti, lo svantaggio delle donne risulta abbastanza più alto rispetto al livello nazionale, ma leggermente più basso rispetto al livello regionale. Un dato positivo per Benevento si registra sui provvedimenti di sfratto emessi in quanto la percentuale dello 0,7% è un dato decisamente inferiore sia al dato

nazionale -1,3 punti percentuali che campano -1,9 punti percentuali. Il tasso di ingresso in sofferenza bancaria delle famiglie è in linea con il dato nazionale mentre è inferiore al dato regionale di 0,5 punti percentuali.

Tema	Indicatore	Misura	Benevento	Campania	Italia
Reddito	1 Reddito lordo pro capite	euro	10.306	9.627	14.223
	2 Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti	euro	14.428	15.936	21.715
	3 Importo medio annuo delle pensioni	euro	14.642	15.477	17.685
	4 Pensionati con pensione di basso importo	%	13,4	16,8	10,7
Disuguaglianze	5 Differenza di genere nella retribuzione media dei lavoratori dipendenti (F-M)	euro	-5.178	-5.852	-7.833
Difficoltà economica	6 Provvedimenti di sfratto emessi	per 1.000 fam.	0,7	2,6	2,0
	7 Tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie	%	1,6	2,1	1,5

Fonti: Istat (indicatore 1-5); Ministero dell'Interno (indicatore 6); Banca d'Italia (indicatore 7).

Anni: 2017 (indicatore 6); 2016 (indicatori 2, 5, 7); 2015 (indicatori 1, 3-4).

## IL SISTEMA INFRASTRUTTURALE

Le aree interne del meridione, in generale, soffrono in maniera esiziale della totale inadeguatezza dello stato delle infrastrutture materiali ed immateriali. Queste sono precondizioni essenziali allo sviluppo economico in mancanza delle quali, anche un territorio dotato di un livello altissimo di professionalità, creatività e volontà di rinascita è destinato a soccombere. O a guardare impotente il flusso di persone altamente qualificate diretto verso territori dove c'è domanda di lavoro o condizioni più adeguate all'imprenditoria privata o allo svolgimento della libera professione.

In particolare la città di Benevento e la sua provincia vivono e soffrono da sempre un isolamento dovuto alla mancanza di un sistema integrato di infrastrutture, sviluppate e comunicanti fra loro. L'esempio sannita è però rappresentativo di un'area vasta che occupa tutto l'entroterra meridionale, il cui rilancio passa per un nuovo piano di investimenti su infrastrutture logistiche moderne e capillari e di collegamenti veloci di quest'ultime con le arterie primarie di collegamento. Vanno colte allora tutte le occasioni di sviluppo collegate al piano delle reti transeuropee nei settori delle infrastrutture dei trasporti, dell'energia e delle telecomunicazioni (TENs), come previsto dal Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (articolo 170), che hanno come obiettivo l'interconnessione delle reti infrastrutturali nazionali e la loro interoperabilità. In particolare nel settore dei trasporti (TEN-T), il target prefisso è quello di realizzare l'integrazione delle reti multimodali per favorire il trasporto terrestre, marittimo e aereo. È chiara quindi la vocazione territoriale di Benevento e delle aree interne campane (ma dell'Italia meridionale tutta) di essere punto centrale e strategico per il collegamento fra i corridoi europei I ed VIII, tra Bari e Napoli. Le opportunità di sviluppo legate alla **logistica** e all'indotto relativo sono state in passato studiate ma mai concretamente poste in essere, pur essendo certamente possibile sfruttare tali opportunità per sperimentare nuovi modelli sostenibili di sviluppo, per attrarre investimenti ad alto valore aggiunto e per realizzare nuovi centri di servizi logistici che possano creare le condizioni poi per favorire ulteriori investimenti di imprese specializzate nel trasporto e nella seconda lavorazione delle merci. È possibile immaginare quindi una delle vie di sviluppo di questi territori sfruttando il loro posizionamento geografico e potenziandone le infrastrutture materiali, riconoscendo quindi il loro ruolo di cerniera fra i corridoi europei e aree sul cui rilancio economico e sociale è necessario puntare per rafforzare la ripresa complessiva nazionale. Per fare questo occorre accelerare la realizzazione dell'**alta velocità Napoli-Bari** e connettendo questa rete alle aree potenzialmente interessate agli investimenti logistici così come bisogna dar seguito agli investimenti per l'adeguamento della SS88 e della Fondovalle Vitulanese, ed realizzare nel più breve tempo possibile il raddoppio della **SS372 Telesina** (tali lavori, suddivisi in due lotti, sono stati inseriti nel Contratto di Programma Anas 2016-2020, approvato dal CIPE il 7 agosto 2017).

## IL SISTEMA PRODUTTIVO

Le imprese registrate della provincia di Benevento nel 2018 sono 35.704 con un tasso di crescita complessivo dell'1% rispetto al 2017.

Il settore con il maggior numero di imprese resta quello agricolo, seguito dal commercio, le costruzioni, le attività manifatturiere e, più distanziate, tutte le altre.

PROVINCIA: **BENEVENTO**

### Imprese registrate per settore economico al 31/12/2018 e tasso di crescita anni 2017-2018

	Valori assoluti	Tasso di crescita annuale composto
		2018/2017
Agricoltura e attività connesse	11.500	1,6
Attività manifatturiere, energia, minerarie	2.644	1,0
Costruzioni	3.569	0,3
Commercio	7.350	-0,1
Turismo	1.929	0,1
Trasporti e Spedizioni	598	0,3
Assicurazioni e Credito	499	-0,6
Servizi alle imprese	2.362	3,8
Altri settori	1.908	1,1
Totale Imprese Classificate	32.359	1,0
Totale Imprese Registrate	35.704	1,0

Il tessuto produttivo è connotato prevalentemente dalla piccola e micro impresa. Infatti le ditte individuali rappresentano il 61,4% del totale del tessuto produttivo locale.

PROVINCIA: **BENEVENTO**

### Incidenza percentuale delle imprese registrate per forma giuridica e ripartizione geografica - Anni 2008-2018

	Provincia			Regione		
	2018	2013	2008	2018	2013	2008
Società di capitali	26,4	20,4	15,5	29,7	24,0	19,8
Società di persone	8,5	9,8	9,9	14,5	17,8	19,3
Imprese individuali	61,4	66,4	71,4	52,0	54,4	56,5
Altre Forme	3,7	3,5	3,3	3,8	3,8	4,4
Totali	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Area			Italia		
	2018	2013	2008	2018	2013	2008
Società di capitali	24,8	19,6	15,8	28,1	23,9	20,7
Società di persone	12,2	14,2	14,9	16,3	18,4	19,7
Imprese individuali	58,4	61,6	64,6	52,1	54,3	56,2
Altre Forme	4,7	4,6	4,7	3,5	3,5	3,4
Totali	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Area: Sud e Isole (Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sardegna e Sicilia)

La tabella di seguito riportata riporta il tasso di sopravvivenza delle imprese iscritte negli anni 2015-2016 e 2017 per settore economico

PROVINCIA: **BENEVENTO**

### Tasso di sopravvivenza delle imprese iscritte negli anni 2015, 2016 e 2017 a uno, due e tre anni per settore economico

	Iscritte nel 2015			Iscritte nel 2016		Iscritte nel 2017
	2016	2017	2018	2017	2018	2018
Agricoltura e attività connesse	94,7	90,7	83,1	96,0	91,7	96,8
Attività manifatturiere, energia, minerarie	96,0	88,0	84,0	94,2	86,0	91,8
Costruzioni	91,9	86,4	80,8	92,2	86,1	96,2
Commercio	89,8	79,1	71,7	89,4	79,3	91,5
Turismo	87,4	76,8	65,6	88,4	80,6	89,4
Trasporti e Spedizioni	87,5	85,0	77,5	88,9	88,9	100,0
Assicurazioni e Credito	78,9	60,5	52,6	75,7	62,2	92,0
Servizi alle imprese	89,9	82,7	76,0	90,3	85,8	95,7
Altri settori	97,5	93,3	87,5	97,7	89,1	92,7
<b>Totale Imprese Classificate</b>	<b>91,3</b>	<b>83,4</b>	<b>76,2</b>	<b>91,6</b>	<b>84,1</b>	<b>93,9</b>

Il settore con il maggior numero di addetti rispetto al totale delle imprese risulta essere quello dell'agricoltura, seguito da quello del commercio, poi dalle attività manifatturiere, energia, minerarie, poi quello, più distanziate, tutte le altre. Il maggior tasso percentuale di diminuzione di addetti risulta essere quello delle costruzioni con un -3,7% rispetto al 2017, mentre si registra un notevole tasso di incremento di addetti ai servizi alle imprese con un + 14%.

PROVINCIA: **BENEVENTO**

### Imprese e addetti totali per settore economico - Anno 2018 e variazioni percentuali

	TOTALE IMPRESE	ADDETTI TOTALI	Variazioni percentuali 3° 2018/3° 2017
Agricoltura e attività connesse	6.503	8.906	3,6
Attività manifatturiere, energia, minerarie	1.703	9.080	-0,5
Costruzioni	2.127	5.889	-3,7
Commercio	5.553	10.965	-0,0
Turismo	1.525	4.147	1,9
Trasporti e Spedizioni	382	1.999	1,8
Assicurazioni e Credito	408	633	-1,9
Servizi alle imprese	1.161	3.921	14,0
Altri settori	1.491	6.093	3,4
<b>Totale Imprese Classificate</b>	<b>20.853</b>	<b>51.633</b>	<b>1,6</b>

Fonte: elaborazione dati INPS su imprese Registro Imprese - i dati riflettono gli addetti delle imprese "DEL TERRITORIO". Nel caso di imprese con localizzazioni fuori provincia, gli addetti si riferiscono al totale su tutto il territorio nazionale.  
**Gli addetti del 2018 sono riferiti al 30 Settembre 2018.**

## IL CONTESTO DELLA FINANZA PUBBLICA: pareggio di bilancio

### Legge di bilancio 2019 e superamento del saldo di finanza pubblica

Accogliendo le numerose sollecitazioni da parte degli enti locali, la legge di bilancio 2019 ha profondamente rivisitato la disciplina relativa al concorso degli enti locali alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica. Il meccanismo del pareggio di bilancio introdotto dall'art. 1, commi 465, 466 e 468, della legge n. 232/2016, in sostituzione del patto di stabilità interno, aveva stabilito come vincolo di finanza pubblica il conseguimento di un saldo non negativo tra entrate finali e spese finali. Come noto, il difetto più rilevante di tale impostazione era rappresentato dal fatto che non potevano essere considerate tra le entrate rilevanti l'avanzo di amministrazione, il fondo pluriennale vincolato derivante da indebitamento, i mutui e prestiti, rilevando invece la spesa di investimento finanziata nelle suddette modalità. Pertanto, gli enti locali hanno avuto forti limitazioni nel realizzare investimenti finanziati nelle modalità sopra specificate. Inoltre, per le Province, con la misura straordinaria che aveva consentito di conseguire gli equilibri di parte corrente anche mediante l'applicazione dell'avanzo libero, destinato e vincolato, la stessa criticità degli investimenti si è riscontrata anche per la parte corrente del bilancio.

#### Gli interventi della Corte Costituzionale

L'art. 1, comma 466, della legge n. 232/2016 prevedeva che, fino all'esercizio 2019, tra le entrate e le spese finali dovesse essere incluso il fondo pluriennale vincolato di entrata e di spesa, non derivante dal ricorso all'indebitamento. Secondo l'art. 9 della legge n. 243/2012 dall'esercizio 2020, tra le entrate e le spese finali si sarebbe dovuto considerare il solo fondo pluriennale vincolato di entrata e di spesa, finanziato dalle entrate finali. La sentenza n. 274/2017 (depositata il 29/11/2017) e la sentenza n. 101/2018 (depositata il 17/05/2018) della Corte costituzionale hanno tuttavia disposto che l'avanzo di amministrazione e il fondo pluriennale vincolato non debbano subire limitazioni nel loro utilizzo. La Consulta ha dichiarato illegittimo il comma 466 dell'articolo 1 della legge n. 232/2016, nella parte in cui stabilisce che dal 2020 tra le entrate e le spese finali è incluso il fondo pluriennale vincolato di entrata e di spesa, finanziato dalle entrate finali (quindi non dall'avanzo di amministrazione), dichiarando pertanto l'illegittimità delle norme che, a partire dal 2020, avevano disposto che, ai fini della determinazione del saldo di finanza pubblica, le spese vincolate nei precedenti esercizi avrebbero dovuto trovare copertura nelle sole entrate di competenza. Anche in attuazione delle sentenze della Corte costituzionale sopra citate, la RGS ha emanato il 3/10/2018 la circolare n. 25, la quale, recependo i contenuti delle due sentenze, ha modificato il calcolo del saldo di finanza pubblica, stabilendo, solo per il 2018, che gli enti locali potessero utilizzare il risultato di amministrazione per investimenti (ma non da contrazione mutui), nel rispetto delle sole disposizioni previste dal decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118. Quindi ai fini della determinazione del saldo di finanza pubblica, di cui al paragrafo B.1 della circolare n. 5 del 20 febbraio 2018, nel 2018 gli enti locali hanno potuto includere tra le entrate finali anche l'avanzo di amministrazione per investimenti applicato al bilancio di previsione del medesimo esercizio, ad eccezione di quello derivante da mutui. In ogni modo, la circolare RGS n. 25/2018 ha consentito di considerare un'entrata rilevante ai fini del rispetto del saldo di finanza pubblica l'applicazione dell'avanzo di amministrazione esclusivamente per il finanziamento di investimenti. La circolare attua pertanto solo in parte il disposto delle sentenze della Corte costituzionale n. 247/2017 e n. 101/2018, le quali stabiliscono lo sblocco dell'utilizzo degli avanzi di amministrazione e del fondo pluriennale vincolato indipendentemente dal tipo di spesa finanziata dagli avanzi e dal fondo pluriennale vincolato.

Saldi di finanza pubblica: dal 2019 sono rispettati in presenza dell'equilibrio di bilancio di cui all'art. 1, commi 819, 820 e 821, della legge n. 145/2018

Con la legge di bilancio 2019 (legge n. 145/2018) le regole del meccanismo per il rispetto dei vincoli di finanza pubblica sopra descritte sono state sostanzialmente eliminate, per essere sostituite con il concetto di equilibrio menzionato dal comma 821 dell'art. 1 della legge n. 145/2018 che dispone appunto che, dall'esercizio 2019, gli enti locali si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo; tale informazione è desunta, in ciascun anno, dal prospetto

della verifica degli equilibri allegato al rendiconto della gestione previsto dall'allegato 10 del D.Lgs. n. 118/2011. Il comma 821 citato, in sostanza, ai fini del rispetto dei saldi di finanza pubblica prevede il conseguimento degli equilibri di parte corrente e di parte capitale indicati dal prospetto di verifica degli equilibri di cui all'allegato 10 al D.Lgs. n. 118/2011, da riscontrarsi in sede di rendiconto. Inoltre, il comma 820 della stessa norma dispone che, a decorrere dal 2019, gli enti locali utilizzino il risultato di amministrazione e il fondo pluriennale vincolato (sia di entrata che di spesa) nel rispetto esclusivo di quanto disposto dal D.Lgs. n. 118/2011. Pertanto, l'avanzo di amministrazione accertato e il fondo pluriennale vincolato costituito ai sensi del § 5.4 del principio contabile applicato concernente la contabilità finanziaria, qualora inseriti in bilancio nel rispetto dei principi contabili generali ed applicati, e dunque considerati nel prospetto di verifica degli equilibri di cui all'allegato 10 al D.Lgs. n. 118/2011, diventano rilevanti ai fini del concorso da parte degli enti locali alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica. Anche le entrate del titolo 6 derivante da accensione mutui diventano rilevanti così come sul fronte della spesa quelle relative al rimborso delle quote capitali dei mutui del titolo IV. La legge di bilancio supera le indicazioni della circolare RGS n. 25/2018 per il 2018, in quanto dal 2019 l'avanzo di amministrazione già rilevante per gli equilibri di bilancio lo diventa anche ai fini della realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica, nel rispetto di quanto indicato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 118/2011, sia per la parte corrente per la parte in conto capitale.

La nuova disciplina in sintesi

Come indicato dall'art. 1, comma 823, della legge n. 145/2018, a decorrere dal 2019, non si applica più la disciplina relativa:

- a) al saldo di finanza pubblica di cui ai commi 465 e 466 dell'art. 1 della legge n. 232/2016, nonché alle modalità di calcolo del saldo;
- b) all'obbligo di allegare al bilancio di previsione il prospetto dimostrativo del saldo;
- c) agli obblighi di monitoraggio e di certificazione del saldo;
- d) alle sanzioni per il mancato raggiungimento del saldo;
- e) agli spazi finanziari concessi per gli edifici scolastici e per l'impianistica sportiva (art. 1, comma 485 e seguenti, della legge n. 232/2016).

Come disposto sempre dal citato comma 823, per quanto attiene al saldo di finanza pubblica di cui ai commi 465 e 466 dell'art. 1 della legge n. 232/2016, per l'esercizio 2018 rimane però valida la disciplina attinente:

- al monitoraggio per cui entro il 30/01/2019 si deve procedere alla trasmissione telematica del monitoraggio riferito al 2° semestre 2018;
- alla certificazione entro il 31/03/2019.

Per l'equilibrio indicato dall'art. 1, commi 819, 820 e 821, della legge n. 145/2018, a decorrere dall'esercizio 2019:

- non sono previsti obblighi di monitoraggio infrannuali;
- non sono previsti obblighi di certificazione;
- non sono previste sanzioni per il mancato conseguimento dell'equilibrio;
- la verifica del conseguimento dell'equilibrio è effettuata solamente in sede di rendiconto, mediante l'allegato 10 al D.Lgs. n. 118/2011 dimostrativo degli equilibri di bilancio.

Con il superamento del saldo di finanza pubblica previsto dai commi 465 e 466 dell'art. 1 della legge n. 232/2016 e con l'introduzione dell'equilibrio di cui all'art. 1, commi 819, 820 e 821, della legge n. 145/2018, permangono solamente gli obblighi indicati dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 118/2011, nonché dai principi contabili, generali ed applicati.

Rimane anche l'applicazione dell'art. 9 della legge n. 243/2012, in coerenza comunque con quanto disposto dai commi 819, 820 e 821 dell'art. 1 della legge n. 145/2018.

## GLI ORGANI DI GOVERNO

La legge 7 aprile 2014, n. 56 ha previsto una nuova configurazione delle Province, le quali diventano Enti Territoriali di Area Vasta i cui Organi di Governo, non più eletti direttamente dai Cittadini, vengono individuati attraverso un procedimento elettorale di secondo grado.

I nuovi Organi di Governo dell'Ente Territoriale sono, oltre all'*Assemblea dei Sindaci* dei 78 Comuni che fanno parte della Provincia di Benevento, il *Presidente della Provincia* e il *Consiglio Provinciale* il quale, vista la popolazione residente sul territorio provinciale, è composto, oltre che dal Presidente, da dieci Consiglieri. Non è più prevista la Giunta Provinciale.

I Soggetti chiamati ad eleggere i nuovi Organi Provinciali sono i Sindaci e i Consiglieri dei 78 Comuni della provincia.

L'esito della consultazione referendaria del 4 dicembre 2016, rispetto alle previsioni della Legge 56/2014, ha invece confermato il riferimento costituzionale contenuto nell'articolo 144 della Costituzione secondo cui le Province, con i Comuni, le Città Metropolitane, le Regioni e lo Stato, sono Enti costitutivi della Repubblica, creando un ibrido normativo, nonché operativo, a seguito dell'incidenza e degli effetti della L. n. 190/14.

Nelle elezioni tenutesi il 31 ottobre 2018 è stato eletto **Presidente** della Provincia, Antonio Di Maria, sindaco del comune di Santa Croce del Sannio, che dura in carica quattro anni.

Il 10 marzo 2019 è stato rinnovato anche il **Consiglio Provinciale**, che dura in carica due anni, sono stati eletti consiglieri:

1. Giuseppe BOZZUTO
2. Pasquale CAROFANO
3. Claudio CATAUDO
4. Nino LOMBARDI
5. Renato LOMBARDI
6. Carmine MONTELLA (decaduto)  
Lucio MUCCIACCIARO (surroga)
7. Michele NAPOLETANO
8. Luca PAGLIA Francesco
9. Domenico PARISI
10. Giuseppe Antonio RUGGIERO

Il Presidente dell'Ente con proprio decreto n. 10 del 02.04.2019 ai sensi dell'art. 26, comma 3, dello Statuto della Provincia di Benevento, approvato in via definitiva dall'Assemblea dei Sindaci con delibera n.1 del 16.6.2015 che prevede: "Il Presidente della Provincia può attribuire singole deleghe per materie di competenza della Provincia ai Consiglieri", procedeva all'attribuzione delle seguenti deleghe ai Consiglieri Provinciali:

Consiglieri Provinciali	deleghe
Parisi Domenico	Vice Presidente - Rapporti Istituzionali
Bozzuto Giuseppe	Ambiente - Viabilità
Cataudo Claudio	Rapporti con UPI Regionale e Nazionale - Politiche Sociali - Politiche Giovanili - Politiche Industriali ed Energetiche
Lombardi Nino	Infrastrutture - Edilizia Scolastica
Napoletano Michele	Bilancio - Innovazione Tecnologica - Forestazione - Politiche Agricole
Montella Carmine	Trasporti - Politiche del Turismo Sviluppo Economico - Protezione Civile
Paglia Luca	Patrimonio - Urbanistica

## IL CONTESTO INTERNO

### La Struttura Organizzativa

La legge 7 aprile 2014, n. 56, nel ridisegnare l'assetto e il ruolo delle Province, con la relativa attribuzione delle nuove competenze, ha determinato un progressivo riordino dell'organizzazione dell'Ente.

L'assetto organizzativo della Provincia, pertanto, si è evoluto negli ultimi anni in adeguamento ai mutamenti normativi.

La Provincia di Benevento, ai sensi di quanto disposto dall'art. 1, comma 844, della L. n. 205/2017, con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 28 del 07.09.2018 ha definito ed approvato il Piano di riassetto organizzativo. Esso si propone, nei limiti delle possibilità consentite dalle norme richiamate, e nel rispetto della capacità di spesa dell'ente, di definire un assetto ottimale per la gestione delle funzioni fondamentali assegnate con legge dello Stato alla cura della Provincia e delle funzioni di supporto.

### La Dotazione Organica

La dotazione organica è stata rideterminata, tenuto conto dei fabbisogni di personale, sulla base dei seguenti criteri:

- ripristinare la capacità operativa dell'ente nell'ambito delle funzioni fondamentali consolidate e confermate dalla L. 56/14, a fronte delle riduzioni di personale registrate successivamente al 2012 per collocamenti a riposo e mobilità volontaria;
- dare concretezza all'esercizio delle nuove funzioni attribuite all'Ente quale "casa dei comuni", prevedendo le professionalità necessarie a fungere da snodo di quella che è già stata definita come una vera e propria "rete di supporto gestionale ai comuni";
- adeguare le funzioni di supporto al nuovo assetto delle funzioni di linea, ripristinando nella misura conseguente le risorse umane cessate.

La nuova dotazione organica del personale della Provincia di Benevento necessaria per esercitare le funzioni fondamentali e le funzioni generali di amministrazione, gestione e controllo, è la seguente, per una spesa complessiva pari ad € 4.916.483,66=, come definita ai sensi della legge 190/2012:

Categoria	Profilo	posti previsti
DIRIGENTE	Dirigente Finanziario/Amministrativo	1
	Dirigente Tecnico	1
<b>DIRIGENTI Totali</b>		<b>2</b>
D3	Istruttore Direttivo esperto Amministrativo *	3
	Istruttore Direttivo esperto Legale *	1
	Istruttore Direttivo esperto Tecnico *	7
<b>D3 Totali</b>		<b>11</b>
D	Istruttore Direttivo Amministrativo	9
	Istruttore Direttivo della Comunicazione	1
	Istruttore Direttivo Economico Finanziario	6
	Istruttore Direttivo Informatico	1
	Istruttore Direttivo Tecnico	9
	Istruttore Direttivo Tecnico (ex comando regionale)	1
<b>D Totali</b>		<b>27</b>
C	Istruttore Amministrativo	19
	Istruttore Economico Finanziario	4
	Istruttore Informatico	1
	Istruttore Tecnico	13
	Istruttore Vigilanza (ex Polizia Provinciale)	6
<b>C Totali</b>		<b>43</b>

<b>B3</b>	Collaboratore Professionale Amm.vo	2
	Collaboratore Professionale Tecnico	1
	Collaboratore Professionale Terminalista	1
<b>B3 Totali</b>		<b>4</b>
<b>B</b>	Esecutore	<b>26</b>
<b>A</b>	Operatore	<b>7</b>
<b>Totale complessivo</b>		<b>120</b>

\*= il profilo attribuito nell'ambito della cat. viene conservato ad esaurimento per i soli dipendenti in servizio (art. 12, comma 5, CCNL 21.05.2018).

Inoltre, per la gestione della funzione non fondamentale "Biblioteche, musei e pinacoteche" che ai sensi dell'art. 3, comma 2, della L.R. 14/2015 permane in capo alle Province e la cui copertura finanziaria è garantita dalla Regione Campania, è prevista la seguente dotazione organica, per una spesa complessiva pari ad € 432.306,42:

categoria	Profilo professionale	n.
D3	Istruttore direttivo amministrativo	1
D	Istruttore direttivo amministrativo	1
C	Istruttore culturale	1
C	Istruttore culturale (ex regionale)	1
B	Esecutore	1
A	Operatore	7
Totale		12

### Le Risorse umane

Il personale in servizio presso l'Ente si è drasticamente ridimensionato negli ultimi anni sia a causa dei processi di ricollocazione delle funzioni e sia per i numerosi prepensionamenti e mobilità verso altri Enti. Le risorse umane, in servizio al 01/01/2019, sono desumibili dalla seguente tabella:

#### **PERSONALE IN SERVIZIO SULLE FUNZIONI FONDAMENTALI AL 1° GENNAIO 2019**

Categoria	Profilo	N. unità
<b>D3</b>	Istruttore Direttivo Esperto Amministrativo	4
	Istruttore Direttivo Esperto Tecnico	7
<b>D3 Totali</b>		<b>11</b>
<b>D</b>	Istruttore Direttivo Amministrativo	9
	Istruttore Direttivo Economico Finanziario	5
	Istruttore Direttivo Informatico	1
	Istruttore Direttivo Tecnico	8
	Istruttore Direttivo Tecnico (ex comando regionale)	1
<b>D Totali</b>		<b>24</b>
<b>C</b>	Istruttore Amministrativo	17
	Istruttore Economico Finanziario	4
	Istruttore Informatico	1
	Istruttore Tecnico	12
	Istruttore Vigilanza (ex Polizia Provinciale)	6
<b>C Totali</b>		<b>40</b>
<b>B3</b>	Collaboratore Professionale Amm.vo	2
	Collaboratore Professionale Tecnico	1
	Collaboratore Professionale Terminalista	1
<b>B3 Totali</b>		<b>4</b>
<b>B</b>	Esecutore	<b>25</b>
<b>A</b>	Operatore	<b>7</b>
<b>Totale</b>		<b>111</b>

**PERSONALE IN SERVIZIO SULLE FUNZIONI NON FONDAMENTALE**  
**BIBLIOTECHE, MUSEI E PINACOTECHE AL 1° GENNAIO 2019**

Categoria	Profilo	N. unità
D3	Istruttore Direttivo Esperto Amministrativo	1
D	Istruttore Direttivo Amministrativo	1
C	Istruttore Culturale	2
B	Esecutore	2
A	Operatore	7
<b>Totale complessivo per una spesa pari ad € 432.306,42</b>		<b>12</b>

**Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale**

La pianificazione dei fabbisogni di personale, in quanto processo tra i più strategici e rilevanti della gestione delle risorse, deve essere anche pienamente coerente, oltre che con i principi generali di legalità, con la disciplina in materia di anticorruzione, e tenere conto che, nella programmazione e nell'esecuzione delle procedure di reclutamento delle risorse, occorre applicare la normativa e le migliori pratiche connesse con la prevenzione della corruzione. Il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo, riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.
- qualitativo, riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica: "nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari", ed è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici.

La Provincia di Benevento con deliberazione del Presidente n. 318 del 17/09/2018 e successiva deliberazione di rettifica n. 318 del 18.09.2018 ha approvato il Piano del fabbisogno di personale per il triennio 2018-2020 ed il corrispondente Programma annuale delle assunzioni anno 2018.

Con successiva deliberazione Presidenziale n. 406 del 29.11.2018 si è provveduto ad integrare la citata deliberazione stabilendo di procedere, tra l'altro, all'attivazione di apposita procedura per l'assunzione a tempo determinato di due collaboratori di cat. C, per l'ufficio di supporto del Presidente, mediante contratto ex art. 90, del D.Lgs. 267/2000 e all'attivazione di apposita procedura per l'assunzione a tempo determinato di una unità di personale con il profilo di dirigente tecnico, ai sensi dell'art. 110, comma1, del D.Lgs. 267/2000.

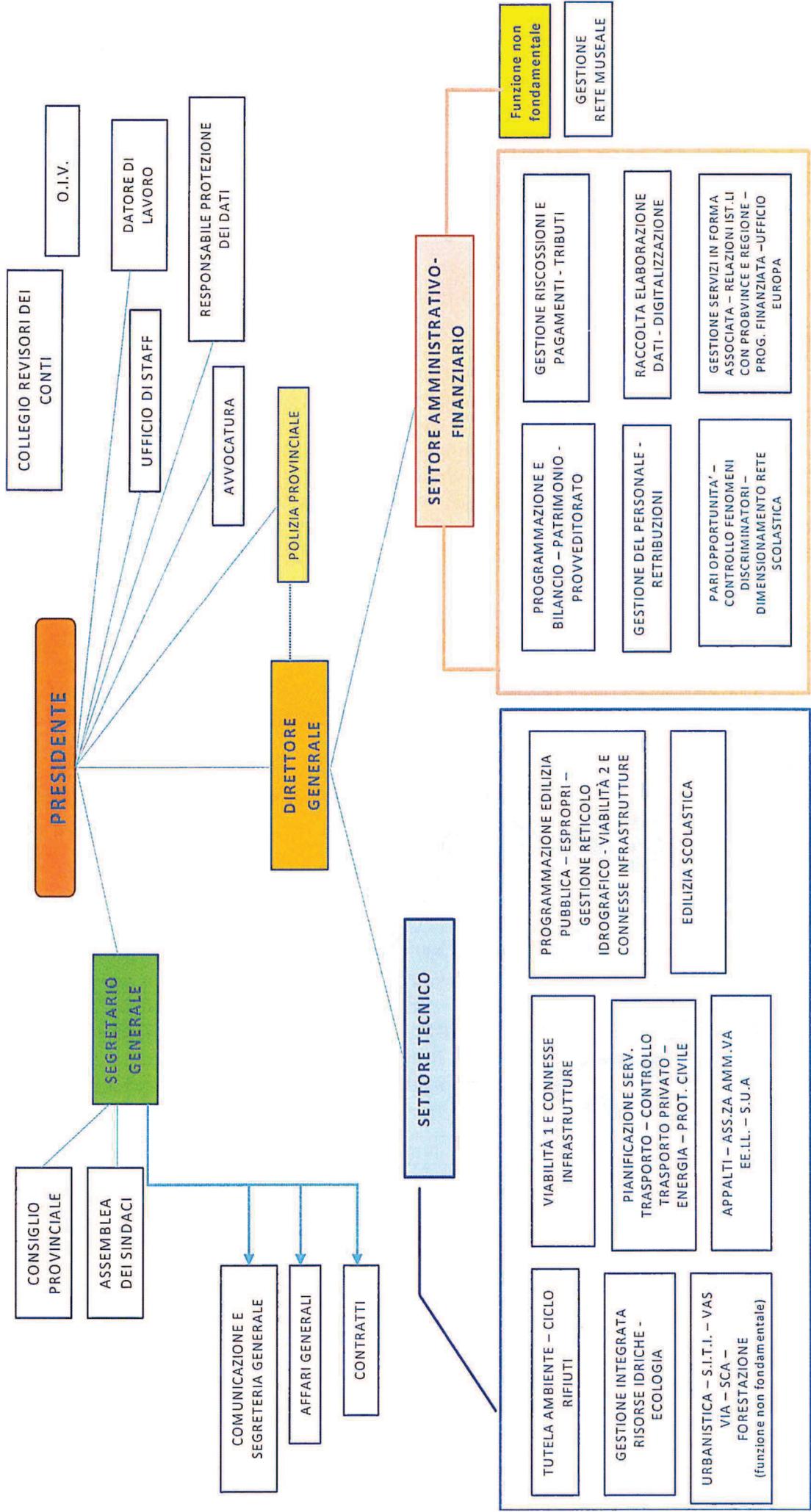
Con deliberazione n. 116 del 05.06.2019 si approvava il Piano del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021 ed il corrispondente Programma annuale delle assunzioni anno 2019, con la quale si stabiliva di procedere alla copertura dei posti di seguito indicati, a tempo pieno e indeterminato:

2019			2020			2021		
Numero	Categoria	Profilo	Numero	Categoria	Profilo	Numero	Categoria	Profilo
2	D	Tecnico	=	=	=	3	D	Tecnico
1	C	Amministrativo	=	=	=	2	C	Tecnico
2	C	Tecnico	=	=	=			
5			=			5		

Con la medesima deliberazione si stabiliva di procedere all'attivazione di apposita procedura, ai sensi dell'art. 21 del vigente Regolamento degli Uffici e Servizi, volta alla individuazione e alla nomina del Direttore Generale, al di fuori della dotazione organica e con contratto a tempo determinato. Inoltre, si precisava che non si sarebbe proceduto all'assunzione della seconda unità di personale di cat. C, con contratto di lavoro a tempo determinato, ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. 267/2000, prevista con deliberazione presidenziale n. 406 del 29.11.2018, in quanto non più necessaria.

## Organigramma

Il nuovo organigramma dell'Ente è stato articolato su due Settori, il Settore Tecnico ed il Settore Amministrativo-Finanziario, oltre ai servizi di supporto, per un totale di n. 19 servizi totali, di cui n. 1 nell'area di staff del Presidente, n. 3 posti alle dirette dipendenze del Segretario Generale-Direttore e n. 15 suddivisi tra i due settori innanzi citati, di cui uno sulle funzioni non fondamentali. Di seguito la rappresentazione grafica dell'organigramma:



# LE RISORSE FINANZIARIE

## Bilancio Previsione 2018-2020 - Quadro generale riassuntivo

ENTRATE	CASSA ANNO 2019	COMPETENZA ANNO 2019	COMPETENZA ANNO 2020	COMPETENZA ANNO 2021	SPESA	CASSA ANNO 2019	COMPETENZA ANNO 2019	COMPETENZA ANNO 2020	COMPETENZA ANNO 2021
Fondo di cassa presunto all'inizio dell'esercizio	17.634.077,24								
Utilizzo avanzo presunto di amministrazione		1.510.492,04	0,00	0,00	Disavanzo di amministrazione		0,00	0,00	0,00
Fondo pluriennale vincolato		5.000.667,91	667,91	0,00	TITOLO 1: Spese consentite	71.573.765,57	35.379.836,68	28.144.764,70	26.411.445,05
TITOLO 1: Entrate consentite di natura tributaria, contributiva e perequativa	48.142.468,67	23.374.784,26	23.800.000,00	23.850.000,00	- di cui fondo pluriennale vincolato		667,91	0,00	0,00
TITOLO 2: Trasferimenti consentiti	17.086.851,75	6.657.875,41	4.071.559,78	2.323.352,43	TITOLO 2: Spese in conto capitale	94.026.694,49	52.828.749,69	27.246.321,83	25.097.271,63
TITOLO 3: Entrate extratributarie	8.715.685,53	6.077.671,79	1.036.647,11	1.036.647,11	- di cui fondo pluriennale vincolato		0,00	0,00	0,00
TITOLO 4: Entrate in conto capitale	97.377.075,55	45.819.257,65	27.246.321,83	25.097.271,63	TITOLO 3: Spese per incremento attività finanziarie	0,00	0,00	0,00	0,00
TITOLO 5: Entrate da riduzione di attività finanziarie	250.156,16	0,00	0,00	0,00	- di cui fondo pluriennale vincolato		0,00	0,00	0,00
<b>Totale entrate finali.....</b>	<b>171.572.237,66</b>	<b>81.928.589,11</b>	<b>56.154.528,72</b>	<b>52.307.271,17</b>	<b>Totale spese finali.....</b>	<b>165.600.460,06</b>	<b>88.208.586,37</b>	<b>55.391.086,53</b>	<b>51.508.716,68</b>
TITOLO 6: Accensione Prestiti	5.973.746,59	500.000,00	0,00	0,00	TITOLO 4: Rimborso Prestiti	731.162,69	731.162,69	764.110,10	798.554,49
TITOLO 7: Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	0,00	0,00	0,00	0,00	- di cui fondo anticipazioni di liquidità		0,00	0,00	0,00
TITOLO 9: Entrate per conto terzi e partite di giro	13.992.227,58	11.645.700,00	0,00	0,00	TITOLO 5: Chiusura Anticipazioni ricevute da istituto tesoriere/cassiere	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Totale Titoli</b>	<b>191.538.213,83</b>	<b>94.074.289,11</b>	<b>56.154.528,72</b>	<b>52.307.271,17</b>	TITOLO 7: Uscite per conto terzi e partite di giro	12.658.893,18	11.645.700,00	0,00	0,00
<b>TOTALE COMPLESSIVO ENTRATE</b>	<b>209.172.291,07</b>	<b>100.585.449,06</b>	<b>56.155.196,63</b>	<b>52.307.271,17</b>	<b>Totale Titoli</b>	<b>178.990.515,93</b>	<b>100.585.449,06</b>	<b>56.155.196,63</b>	<b>52.307.271,17</b>
<b>Fondo di cassa finale presunto</b>	<b>30.181.775,14</b>				<b>TOTALE COMPLESSIVO SPESE</b>	<b>178.990.515,93</b>	<b>100.585.449,06</b>	<b>56.155.196,63</b>	<b>52.307.271,17</b>

## IL CONTESTO INTERNO

### Il Gruppo Provincia

<b>Consorzi</b>	<b>Aziende</b>	<b>Società di capitali</b>
C.S.T. Centro Servizi Territoriali (22,25%)	A.S.E.A – Agenzia Sannita per l'Energia e l'Ambiente (100%)	Sannio Europa S.C.p.A. * (100%)
Consorzio per l'Area di Sviluppo Industriale della Provincia di Benevento (ASI) (40%)	=	S.AM.TE Sannio Ambiente e Territorio SRL. (100%) (concordato preventivo)
=	=	Società Borghi Autentici del Sannio e dell'Irpinia Srl (36,26%) - (In Liquidazione)

### Le Strutture

<b>Tipologia</b>	<b>Anno 2019</b>
Strutture scolastiche	n. 40
Convitti	n. 2
Castello, palazzo storico	n. 7
Biblioteche, pinacoteche	n. 15
Uffici	n. 23
Impianto selezione e trattamento rifiuti	n. 1
Impianti sportivo	n. 3
Magazzino e locali di deposito	n. 2
Fabbricati per attività produttive	n. 8
Abitazioni-garage-cantine	n. 5
Terreno agricolo	n. 6
Terreno urbano	n. 1
Veicoli	n. 19
Centro elaborazione dati	n. 1
Personal computer	n. 200

## Il sistema dei controlli

Il sistema dei controlli interni negli enti locali ha subito nell'ultimo decennio una profonda evoluzione che ha visto il passaggio da un regime in cui predominavano i controlli preventivi di legittimità e di merito sugli atti, svolti da organi esterni, ad un regime in cui predominano i controlli interni, in particolare quelli sull'attività gestionale.

Le tappe fondamentali di questo processo di adeguamento del sistema dei controlli alle nuove caratteristiche dell'amministrazione sono rappresentate dalla L. 142/1990 che ha abolito i controlli di merito ed alcuni controlli atipici e ha previsto la possibilità di disciplinare nello statuto forme di controllo economico interno della gestione; il D.Lgs. 77/1995, che ha disciplinato nel dettaglio il controllo di gestione; la L. 127/1997 che ha limitato il controllo preventivo di legittimità agli atti essenziali dell'ente; il D.Lgs. 267/2000, che ha adeguato il sistema dei controlli interni ai principi posti dal D.Lgs. 286/1999 e ha confermato il controllo successivo sulla gestione della Corte dei conti e, infine, la L. cost. 3/2001.

Parallelamente, tuttavia, per la necessità di garantire comunque la verifica della razionalità giuridica dell'attività amministrativa, la legislazione più recente ha manifestato una forte tendenza a rafforzare e reintrodurre strumenti uniformi di controllo esterno di legittimità.

Si tratta, in particolare, delle leggi finanziarie degli ultimi anni che, oltre a prevedere limiti alla capacità di spesa degli enti locali, stabilendo l'invio alla Corte dei Conti di numerose tipologie di atti, sembrano volti ad introdurre nuovamente una forma di controllo esterno incentrato non più sulla gestione, ma su singoli atti. Attualmente, il quadro di riferimento risulta così delineato:

- l'articolo 147 del T.U.E.L., che indica quattro tipologie di controlli interni (controllo di regolarità amministrativa e contabile, controllo di gestione, valutazione della dirigenza, valutazione e controllo strategico), affidando poi a ciascun ente locale il compito di costruire un proprio sistema integrato di controlli interni capace di adattarsi al mutare dell'organizzazione ed ispirato a principi di economicità, di coerenza tra tutti i documenti di controllo e di trasparenza.
- la legge costituzionale n. 3/2001 (riforma del Titolo V) che, con l'abrogazione dell'art. 130, ha eliminato il sistema dei controlli esterni sugli atti degli enti locali;
- la legge n. 131/2003 (Legge "La Loggia"), che impone al legislatore, delegato ad adeguare le disposizioni sugli EE.LL. alla riforma costituzionale, di mantenere ferme "le disposizioni volte ad assicurare la conformità dell'attività amministrativa alla legge, allo statuto e ai regolamenti" (art. 2, comma 4, lett. m). In particolare, ha stabilito alcuni principi in tema di controlli interni, ha definito il ruolo della Corte dei conti e ha disciplinato le modalità di esercizio del potere sostitutivo del Governo ex art. 120 Cost.
- Le diverse norme finanziarie che impongono obblighi per determinate tipologie di atti;
- Il Decreto Legge 10 ottobre 2012 n. 174 "Disposizioni in materia di finanza e di funzionamento degli Enti territoriali", convertito in Legge 07.12.2012 n.213 che ha introdotto, tra l'altro, significative modifiche nella disciplina dei controlli interni in materia di Enti locali.

Con le suddette modifiche la Legge rafforza ed integra il sistema dei controlli interni che l'Amministrazione deve disciplinare, nella propria autonomia normativa ed organizzativa, tenendo conto dei seguenti punti fondamentali:

1. Il principio della distinzione tra funzioni di indirizzo e compiti di gestione;
2. L'individuazione dei soggetti che partecipano al sistema dei controlli: il Segretario Generale, i Dirigenti, i responsabili dei servizi;

In attuazione della nuova normativa, pertanto l'Ente Locale ha dovuto disciplinare in maniera organica e sistematica il proprio sistema di controlli interni, individuando strumenti e metodologie per garantire, attraverso i vari tipi di controllo, non solo la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, ma anche la capacità dell'ente di produrre attività e processi idonei, che rispondano alla logica di efficienza, efficacia ed economicità, in un equilibrio complesso con la ottimizzazione e la corretta gestione delle risorse finanziarie pubbliche.

A tal fine la Provincia di Benevento con provvedimento del Consiglio Provinciale n.9 del 06.03.2013 si è dotata di un apposito regolamento sui Controlli Interni, in attuazione dell'art. 147 bis secondo comma, del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.. In data 26.02.2019 con provvedimento prot. n. 6442 veniva approvato il piano annuale dei controlli interni per l'anno 2019 della Provincia di Benevento.

## IL PROCESSO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DELLE PERFORMANCE

### Elementi costitutivi del sistema delle performance

La Provincia di Benevento, in coerenza con quanto disposto dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, e dalle successivi Deliberazioni esplicative della CIVIT, con deliberazione del Commissario Straordinario n. 30 del 10.03.2014 e successive modifiche, ha approvato il nuovo “Regolamento sul Sistema di misurazione e valutazione della performance della Provincia di Benevento” e la metodologia di valutazione dei dipendenti, dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, di alta specializzazione e dei dirigenti.

In tale provvedimento non si delineano solo i sistemi di valutazione del personale dipendente, ma anche – nella prima parte - tutto il ciclo “pianificazione-programmazione-controllo” adottato dalla Provincia di Benevento. In considerazione che il Sistema delle Performance, il Piano della Performance (e la Relazione sulla Performance) – previsti dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 – sono documenti strettamente collegati non solo agli atti di programmazione dell’Ente ma anche fortemente interconnessi tra di loro.

Si ritiene opportuno riportare una breve sintesi relativa al ciclo “pianificazione-programmazione-controllo”, prevista nel citato regolamento.

- **Ciclo di gestione della performance.**

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, come recepiti nel PEG/PDO dell’Ente;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l’allocazione delle risorse, come definito nel PEG;
- c) monitoraggio in corso di esercizio, attivazione di eventuali interventi correttivi, misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- d) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- e) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, al vertice dell’Ente, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

- **Obiettivi e indicatori**

Gli obiettivi, sia di gestione corrente sia conseguenti alle indicazioni strategiche dell’Amministrazione, sono definiti annualmente nel PEG/PDO/Piano della Performance, come richiamato dall’art. 169 del TUEL, della Provincia e sono:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie della Provincia;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell’amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

- **Documento di rendicontazione della performance**

Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, la Provincia redige annualmente un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: «Documento di rendicontazione della performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all’anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti e il bilancio di genere realizzato.

- **Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa**

La misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

- a) l’attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;

- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

- **Sistema di misurazione e valutazione della performance**

La Provincia valuta annualmente la performance organizzativa e individuale mediante il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:

- a) dal Nucleo di valutazione/OIV, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice;
  - b) dai dirigenti cui compete la valutazione del personale loro assegnato.
1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, individua:

**a) Il processo di valutazione**

- I. La metodologia del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale della dirigenza e del personale (di seguito chiamato SMiVaP) è definita in coerenza con i principi di cui al D.Lgs 150/2009 art. 7 cc. 1 e 3 e art. 9, cc. 1 e 2.
- II. La finalità perseguita mediante il SMiVaP è quella di valorizzare le risorse professionali, di migliorare l'azione amministrativa, nonché di riconoscere e premiare il merito e di costituire la base per l'applicazione dei sistemi incentivanti.
- III. L'attività di valutazione regolata dal SMiVaP è un processo definito nei tempi, nelle modalità, negli ambiti, nei soggetti.

**b) Oggetto della valutazione**

- I. Il SMiVaP individuale della dirigenza e del personale considera la prestazione lavorativa espressa nell'arco dell'esercizio valutato, ed in particolare:
  - a) misura e valuta i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati al valutato;
  - b) valuta le competenze espresse, intese come insieme di conoscenze, capacità e atteggiamenti, in relazione a quelle richieste al valutato;
  - c) valuta specifici comportamenti organizzativi posti in essere nella generazione della prestazione d'esercizio da parte del valutato.
- II. Il SMiVaP individuale della dirigenza e del personale è illustrato nel presente titolo e sinteticamente schematizzato nell'allegato Sub 1) – Regole di dettaglio di cui al regolamento approvato con deliberazione commissariale n. 30/2014 e s.m..

**c) Fasi della valutazione**

- I. Le fasi del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale sono le seguenti:
  - a) *fase previsionale*. In questa fase al valutato sono formalmente attribuiti gli obiettivi e viene assegnato un peso a questi ultimi in relazione alla strategicità e complessità degli stessi. In tale fase possono inoltre essere definiti i comportamenti organizzativi attesi e le competenze da sviluppare;
  - b) *fase di monitoraggio*. Questa fase intermedia ha l'obiettivo di monitorare in corso d'anno il progressivo realizzarsi delle attese e si sostanzia in almeno due momenti di verifica intermedia, nei quali sono adottate le misure correttive degli eventuali scostamenti evidenziati;

c) *fase consuntiva*. Quest'ultima fase consiste nella raccolta degli elementi per la valutazione consuntiva d'esercizio, nella stesura delle schede di valutazione, nella presentazione e consegna di queste ultime unitamente alle indicazioni per il miglioramento della prestazione.

**d) Soggetti coinvolti**

- I. Il Nucleo di Valutazione è il soggetto cui compete la formulazione al Presidente della proposta di valutazione della performance della dirigenza.
- II. Il dirigente è il soggetto cui compete la valutazione delle performance del personale. Il dirigente valutatore deve avere sempre contezza della prestazione da valutarsi; il valutatore è coadiuvato dai responsabili di servizio della struttura di appartenenza del valutato, quando la valutazione riguarda il personale di categoria A, B, C e D (non responsabile di P.O.).
- III. La valutazione di performance del personale in distacco totale, in aspettativa e/o in comando assegnato presso altro ente è effettuata dal dirigente sentito il dirigente o il referente della struttura/ente presso cui il dipendente presta servizio.
- IV. La valutazione del personale in distacco parziale è effettuata dal dirigente sentito il dirigente o il referente della struttura presso cui il dipendente presta servizio.
- V. Nel caso in cui il valutato, nel corso dell'anno di riferimento, sia stato interessato da processi di mobilità interna alla Provincia, la valutazione è effettuata dal dirigente della struttura apicale presso cui il dipendente ha prestato servizio per il periodo più lungo sentito l'altro responsabile di struttura.

**f) Strumento di valutazione: la scheda di valutazione**

- I. Lo strumento di valutazione è costituito dalla scheda di valutazione, allegata Sub 2) di cui al regolamento approvato con deliberazione commissariale n. 30/2014 e s.m., e da quanto contenuto nel presente titolo.
- II. La scheda deve essere integralmente compilata e contenere tutti gli elementi previsti.

## **Integrazione del piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza nel ciclo della performance**

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza è un documento di natura programmatica di breve (un anno) e di medio periodo (tre anni), in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 1, comma 8, della legge n. 190/2012 e s.m.i., deve essere aggiornato almeno una volta all'anno e deve essere adottato ogni anno entro il 31 gennaio. Pertanto, la legge implicitamente chiede all'Amministrazione di effettuare almeno una revisione annuale del documento in essere, e comunque ogni qualvolta si renda necessario, tenuto conto dei seguenti fattori:

- modifiche e/o integrazioni della disciplina normativa in materia di anticorruzione;
- modifiche e/o integrazioni dell'assetto organizzativo dell'Ente;
- l'emersione di nuovi fattori di rischio che non sono stati considerati in fase di predisposizione.

Esso costituisce uno strumento agile volto all'adozione di misure organizzative preordinate ad evitare fenomeni di corruzione negli enti locali per i quali si introduce una nuova attività di controllo, assegnata dalla Legge 190/2012 al Segretario Generale, ove a detti scopi nominato e deve essere coordinato con gli altri strumenti di programmazione dell'Ente, in primo luogo con il Piano della Performance.

I PTPCT, devono essere pubblicati esclusivamente sui siti istituzionali delle amministrazioni e degli enti, nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione "Altri contenuti", "Corruzione", in una logica di semplificazione degli oneri e, pertanto, non devono essere trasmessi né all'ANAC, né al Dipartimento della Funzione Pubblica. Inoltre, al fine di consentire il monitoraggio da parte dell'ANAC, le amministrazioni e gli enti mantengono sul sito tutti i PTPC adottati, quindi anche quelli riferiti alle annualità precedenti all'ultima (delibera n. 12 dell'ANAC del 28 ottobre 2015).

La Provincia di Benevento, nella consapevolezza che è meglio prevenire, con deliberazione presidenziale n. 20 del 29 gennaio 2019, ha approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza per gli anni 2019-2021.

Il Piano approvato è stato costruito in maniera tale da determinare il miglioramento delle pratiche amministrative attraverso la promozione dell'etica nella PA, evitando la costituzione di illeciti e comportamenti che in qualche maniera possano adombrare la trasparenza e la stessa correttezza della

P.A.. Affinché possa essere raggiunto tale obiettivo è essenziale rafforzare la Garanzia del controllo, con la collaborazione di tutta la struttura operativa dell'Ente.

Relativamente all'integrazione del piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza con il ciclo della performance, nell'apposita sezione, in applicazione di quanto stabilito dall'ANAC, con l'aggiornamento del PNA del 2015, si stabiliva che per rendere evidente l'integrazione degli strumenti programmatici nei Piani della *performance*/PEG dovrà essere esplicitamente previsto il riferimento a obiettivi, indicatori e *target* relativi ai risultati da conseguire tramite la realizzazione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione (P.T.P.C.) e dei Programmi triennali della trasparenza. Ciò dovrà avere effetto sia sulla *performance* organizzativa che sulla *performance* individuale, ed i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati in materia di anticorruzione e di trasparenza saranno evidenziati nell'ambito della Relazione sulla *performance*.