



Comune di Strongoli
(Provincia di Crotone)

Relazione sulla performance Anno 2020

Approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. _____ del _____



PARTE I – Generale.....	3
Premessa	4
1 Introduzione.....	5
1.1 Principi generali	5
1.2 Contesto normativo	5
1.3 Contesto organizzativo.....	6
1.4 Risorse economico-finanziarie, risorse strumentali e immobili.....	6
1.5 Sistema di misurazione della performance individuale	9
1.6 La valutazione individuale del personale.....	11
2 Il percorso di elaborazione della Relazione.....	12
3 La misurazione della performance generale dell’Ente per l’anno 2020	13
PARTE II – Allegati Tecnici (Performance di Ente, Organizzativa e Individuale)	14
Premessa	15
4 La misurazione della performance organizzativa delle unità organizzative dell’ente.....	15
4.1 Area Amministrativa.....	16
4.2 Area 2 – Tecnica	17
4.3 Area 3 –Economico-finanziaria, ragioneria e tributi	18
5 La misurazione della performance individuale del Segretario e dei responsabili delle unità organizzative.....	20
5.1 Area Amministrativa.....	20
5.2 Area Tecnica	22
5.3 Area Economica -Finanziaria.....	23



Comune di Strongoli
(Provincia di Crotona)

PARTE I – Generale



Premessa

Con l'anno 2020 prosegue il livello di stabilizzazione graduale del ciclo della performance alla normativa vigente e al Regolamento di disciplina della performance e della premialità, adottato con delibera della Giunta comunale n. 59 del 25/07/2019 aggiornato al fine di adeguare il sistema alle modifiche introdotte dal d.lgs. 74/2017.

Nel corso del 2020 è stato approvato il Piano della *performance*, in attuazione dell'art.6 del citato regolamento, il quale individua gli obiettivi strategici e nell'ambito di questi gli obiettivi operativi/gestionali. Gli obiettivi strategici ed operativi concorrono alla misurazione della performance organizzativa delle unità organizzative e dell'Ente.

La presente Relazione sulla *performance*, predisposta in attuazione dell'art. 7, del citato regolamento, costituisce snodo fondamentale per la chiusura del ciclo della *performance* e della valutazione individuale, in quanto fornisce elementi di misurazione che incidono sulla *performance* individuale del personale dipendente dell'Ente.

L'azione di graduale implementazione del sistema premiale, iniziata con il varo del D.Lgs. n. 150/2009 e proseguita con tutti gli atti di indirizzo applicativi della riforma stessa (Civit, ANCI, Dipartimento della Funzione Pubblica, Ragioneria generale dello Stato, Sezioni di controllo della Corte dei Conti, etc.), è giunta ad un buon livello di stabilizzazione, pur nella consapevolezza della necessità di una continua manutenzione peraltro espressamente prevista dall'art. 7 del D.Lgs. 150/2009.

Il 2020, quindi, ha visto la conferma della diffusione della cultura della misurazione e della valutazione anche se con effetti non molto chiari sulla differenziazione dei trattamenti economici premiali; ciò risulta ancora più significativo in un contesto di sostanziale perdurante blocco delle risorse destinate al trattamento accessorio che non ha ancora trovato significativi margini per il suo superamento.

La Relazione sulle *Performance* rappresenta, quindi, lo strumento attraverso il quale l'Ente rileva i risultati conseguiti nel corso dell'esercizio precedente, concludendo, in tal senso, il ciclo di gestione della *performance* che, come detto, si è sviluppato sul tritico: Sistema di Valutazione delle *Performance* - Piano delle *Performance*- Relazione sulle *Performance*, tutti strumenti gestionali di cui l'amministrazione si è dotata.

Il presente documento, è stato predisposto dalla struttura tecnica di supporto al Nucleo di Valutazione e dal settore preposto alla gestione del personale, con la supervisione del Segretario generale dell'Ente, in conformità con le linee guida n. 3 del Dipartimento della Funzione pubblica emanate nel mese di novembre 2018; immediatamente dopo l'approvazione da parte della Giunta comunale la Relazione viene trasmessa al Nucleo di Valutazione per la validazione

L'approvazione e la validazione positiva della relazione sulla performance costituiscono condizioni inderogabili per l'erogazione di premi ed incentivi a qualsiasi titolo.

La Relazione finale, approvata dalla Giunta e validata dal Nucleo di Valutazione viene pubblicata nell'apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'Ente.

Nei paragrafi seguenti viene descritto il percorso seguito per l'elaborazione della Relazione sulla *performance*, il contesto normativo e il sistema di misurazione della *performance*.

Viene fornita una scheda riepilogativa della *performance* generale di ente e gli esiti delle misurazioni e valutazioni degli obiettivi assegnati ai settori in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente.



1 Introduzione

1.1 Principi generali

La Relazione sulla *Performance* è il documento annuale, redatto a consuntivo, composto dalle schede finali degli obiettivi di tutti i settori in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente. Costituisce, con le risultanze della *performance* complessiva dell'ente, lo strumento attraverso il quale l'ente rende conoscibili i risultati della misurazione e della valutazione, validati dall'Organismo di valutazione.

Il documento è ispirato ai principi di trasparenza, intelligibilità, veridicità e verificabilità dei risultati e si propone di illustrare, i risultati raggiunti, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati e l'indicazione delle cause e delle misure correttive da adottare.

Nella relazione ci si propone, attraverso una rassegna dei dati ed elementi più significativi, di rappresentare una visione di sintesi della *performance* complessiva dell'ente nell'anno 2020, come programmata nell'ambito del piano della *performance* adottato dall'Ente, non trascurando di evidenziare gli elementi di criticità presenti sia in alcuni risultati e sia nei sistemi di rilevazione dei dati e delle informazioni; ciò al fine di migliorare la capacità dell'Ente di programmare e di raccogliere i dati e di conoscere (direttamente) e di far conoscere (ai cittadini) in modo sempre più puntuale ed approfondito l'attuazione e lo sviluppo dei compiti istituzionali e il grado di efficienza ed efficacia dei propri servizi.

Il presente documento è in linea con il sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Ente con delibera della Giunta comunale n. 59 del 25/07/2019; rappresenta, pertanto, un documento che si pone l'obiettivo di un graduale, tempestivo e continuo adeguamento ai principi del d.lgs. 150/2009.

1.2 Contesto normativo

La Relazione sulla *performance* prevista dall'art. 10, comma 1, lett b) del D.Lgs. 150/2009, costituisce il documento che conclude il Ciclo della *performance*, così come previsto dall'art. 4 del medesimo testo legislativo. Con essa l'Amministrazione monitora, misura e infine illustra i risultati, in termini di *performance* organizzativa ed individuale, ottenuti nel corso dell'anno precedente. La Relazione ha come obiettivo principale quello di condensare in un documento unitario gli esiti della misurazione della *performance* di cui l'Ente si è dotato.

L'Organismo di valutazione, in base all'art. 14, comma 4, lettera c, del d.lgs. 150/2009 e dal Regolamento di disciplina della *performance* e delle premialità, valida il documento approvato dall'organo di indirizzo politico-amministrativo.

Con la validazione l'Organismo di valutazione attesta che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'ente per come risulta dalla misurazione dei singoli indicatori effettuata con la collaborazione delle strutture interne. La mancanza della Relazione (approvata dalla Giunta e validata dall'Organismo di valutazione), per qualsiasi motivo, non consente alcun tipo di erogazione di strumenti premiali (art. 14, comma 6, D.Lgs. n. 150/2009).

Il regolamento di disciplina della *performance* e delle premialità, adottato con deliberazione della Giunta modificato con deliberazione n. 59 del 25.7.2019 ha introdotto alcune importanti regole riguardanti il sistema complessivo di valutazione del personale. In particolare:

- * l'Ente ha operato nel senso di un graduale adeguamento ai principi del D.Lgs. n. 150/2009 in considerazione del livello di maturazione della cultura della misurazione e della valutazione¹;
- * è stata prevista la misurazione della *performance* generale di Ente;

¹Con la delibera n. 112/2010, la CIVIT prende atto che "il livello di evoluzione dei sistemi di gestione della *performance* è molto diversificato tra le Amministrazioni. In particolare, il livello di maturità della pianificazione della *performance* concretamente riscontrabile in una data Amministrazione può essere anche molto distante rispetto agli indirizzi ed al modello proposto nella presente delibera. Di conseguenza, le Amministrazioni si adeguano agli indirizzi ivi proposti secondo una logica di gradualità e miglioramento continuo".



- * la *performance* generale di Ente incide sulla valutazione del personale con un peso definito nell'ambito del regolamento di cui sopra;
- * è prevista la misurazione della *performance* delle unità organizzative di primo livello dell'Ente e l'incidenza della predetta misurazione sulla performance individuale del personale (con una pesatura diversa in base ai compiti e alle responsabilità assegnati ed alla categoria di inquadramento);
- * è prevista la misurazione della *performance* individuale dei responsabili delle unità organizzative di primo livello dell'Ente.

1.3 Contesto organizzativo

La struttura organizzativa dell'Ente prevede una articolazione nelle seguenti aree:

1. Area 1 - Amministrativa;
2. Area 2 - Tecnica;
3. Area 3 – Economico-Finanziaria;
4. Area 4 - Vigilanza;

Il personale in servizio, al 31 dicembre degli anni 2018 e 2019, risultava come di seguito rappresentato:

	2019	2020
AREA		
Funzionari e EQ	4	3
Istruttori	2	2
Operatori esperti	14	15
Operatori	1	1
TOTALE	21	21

1.4 Risorse economico-finanziarie, risorse strumentali e immobili

Di seguito viene esposto l'andamento di alcuni indicatori finanziari per il triennio 2018-2020. Grazie agli indicatori finanziari si ottengono informazioni utili in merito alla salute finanziaria dell'Ente, i dati estrapolati, estremamente sintetici, consentono di disporre con immediatezza di una visione d'insieme per formulare considerazioni sull'andamento delle risorse che sono a disposizione dell'ente.

Tipologia indicatore		Valore (%) 2018	Valore (%) 2019	Valore (%) 2020
1.Rigidità strutturale di bilancio				
1.1	Incidenza spese rigide (ripiano disavanzo, personale e debito) su entrate correnti	39,49 %	27,41	121,91
2.Entrate correnti				
2.1	Incidenza degli accertamenti di parte corrente sulle previsioni iniziali di parte corrente	86,18 %	106,14	59,00
2.2	Incidenza degli accertamenti di parte corrente sulle previsioni definitive di parte corrente	86,03 %	99,46	27,23
2.3	Incidenza degli accertamenti delle	56,85 %	78,39	42,04



Comune di Strongoli
(Provincia di Crotona)

	entrate proprie sulle previsioni iniziali di parte corrente			
2.4	Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	56,75 %	73,46	18,12
2.5	Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni iniziali di parte corrente	40,09 %	31,20	0
2.6	Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni definitive di parte corrente	39,96 %	30,99	0
2.7	Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni iniziali di parte corrente	23,07 %	18,46	0
2.8	Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	23,00 %	18,34	0
3.Anticipazioni dell'Istituto tesoriere				
3.1	Utilizzo medio Anticipazioni di tesoreria	0,77 %	0,27%	15,57
3.2	Anticipazione chiuse solo contabilmente	11,43 %	0	-3,64
3.3	Incidenza personale contratto flessibile			4,16
3.4	Spesa personale procapite			1.61
4.Spese di personale				
4.1	Incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente	31,50 %	24,25	19,72
4.2	Incidenza del salario accessorio ed incentivante rispetto al totale della spesa di personale Indica il peso delle componenti afferenti la contrattazione decentrata dell'ente rispetto al totale dei redditi da lavoro	0,29 %	0,37	0
4.3	Incidenza spesa personale flessibile rispetto al totale della spesa di personale Indica come gli enti soddisfano le proprie esigenze di risorse umane, mixando le varie alternative contrattuali più rigide (personale dipendente) o meno rigide (forme di lavoro flessibile)	1,53 %	2,01	0
4.4	Spesa di personale procapite (Indicatore di equilibrio dimensionale in valore assoluto)	0,00	154,98	0
5.Esternalizzazione dei servizi				
5.1	Indicatore di esternalizzazione dei servizi	30,58 %	30,78%	3,38
6.Interessi passivi				
6.1	Incidenza degli interessi passivi sulle entrate correnti	6,55 %	4,63%	43,78
6.2	Incidenza degli interessi passivi sulle anticipazioni sul totale della spesa per interessi passivi	66,62 %	4,25%	8,76
6.3	Incidenza interessi di mora sul totale della spesa per interessi passivi	0,00 %	0	00
7.Investimenti				
7.1	Incidenza investimenti sul totale della	5,10 %	13,74	100



Comune di Strongoli
(Provincia di Crotone)

	spesa corrente e in conto capitale			
7.2	Investimenti diretti procapite (in valore assoluto)	0,00	111,18	100
7.3	Contributi agli investimenti procapite (in valore assoluto)	0,00	0	0
7.4	Investimenti complessivi procapite (in valore assoluto)	0,00	111,18	0
7.5	Quota investimenti complessivi finanziati dal risparmio corrente	39,87 %	97,33	0
7.6	Quota investimenti complessivi finanziati dal saldo positivo delle partite finanziarie	0,00 %	0	0
7.7	Quota investimenti complessivi finanziati da debito	0,00 %	0	0
8.Analisi dei residui				
8.1	Incidenza nuovi residui passivi di parte corrente su stock residui passivi correnti	36,93 %	40,97	241,97
8.2	Incidenza nuovi residui passivi in c/capitale su stock residui passivi in conto capitale al 31 dicembre	21,42 %	58,19	105,77
8.3	Incidenza nuovi residui passivi per incremento attività finanziarie su stock residui passivi per incremento attività finanziarie al 31 dicembre	0,00 %	0	4,91
8.4	Incidenza nuovi residui attivi di parte corrente su stock residui attivi di parte corrente	31,10 %	39,45	0
8.5	Incidenza nuovi residui attivi in c/capitale su stock residui attivi in c/capitale	3,36 %	19,71	0
8.6	Incidenza nuovi residui attivi per riduzione di attività finanziarie su stock residui attivi per riduzione di attività finanziarie	0,00 %	0	0
9.Smaltimento debiti non finanziari				
9.1	Smaltimento debiti commerciali nati nell'esercizio	46,53 %	39,26	00
9.2	Smaltimento debiti commerciali nati negli esercizi precedenti	22,21 %	21,94	00
9.3	Smaltimento debiti verso altre amministrazioni pubbliche nati nell'esercizio	42,44 %	0	00
9.4	Smaltimento debiti verso altre amministrazioni pubbliche nati negli esercizi precedenti	91,00	10,15	00
9.5	Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti (di cui al comma 1, dell'articolo 9, DPCM del 22 settembre 2014)	0,00	100,3	00
10.Debiti finanziari				
10.1	Incidenza estinzioni anticipate debiti finanziari	0,00	0	00
10.2	Incidenza estinzioni ordinarie debiti	0,00	3,38	00



Comune di Strongoli
(Provincia di Crotona)

finanziari				
10.3	Sostenibilità debiti finanziari	10,92 %	8,15	1,86
10.4	Indebitamento procapite (in valore assoluto)	0,00	491,73	0
11. Composizione dell'avanzo di amministrazione				
11.1	Incidenza quota libera di parte corrente nell'avanzo	0,00 %	0	100
11.2	Incidenza quota libera in c/capitale nell'avanzo	0,00 %	0	0
11.3	Incidenza quota accantonata nell'avanzo	234,08 %	489,64	0
11.4	Incidenza quota vincolata nell'avanzo	0,00 %	0,40	
12. Disavanzo di amministrazione				
12.1	Quota disavanzo ripianato nell'esercizio	4,31 %	0	14,36
12.2	Incremento del disavanzo rispetto all'esercizio precedente	-4,30 %	290,58	14,78
12.3	Sostenibilità patrimoniale del disavanzo	0,00 %	0	0
12.4	Sostenibilità disavanzo effettivamente a carico dell'esercizio	1,23 %	0,92	0
13. Debiti fuori bilancio				
13.1	Debiti riconosciuti e finanziati	0,00 %	0	0
13.2	Debiti in corso di riconoscimento	0,00 %	0	0
13.3	Debiti riconosciuti e in corso di finanziamento	0,00 %	0	0
14. Fondo pluriennale vincolato				
14.1	Utilizzo del FPV	34,33 %	25,25	0
15. Partite di giro e conto terzi				
15.1	Incidenza partite di giro e conto terzi in entrata	16,06 %	12,72	0
15.2	Incidenza partite di giro e conto terzi in uscita	17,14 %	15,82	0

1.5 Sistema di misurazione della performance individuale

L'Ente ha previsto l'incidenza della *performance* generale di Ente, della *performance* delle unità organizzative nella valutazione individuale secondo quanto previsto dal Regolamento di Misurazione e Valutazione della Performance. Inoltre come previsto dall'art. 9 del Dlgs 150/2009 sono stati previsti specifici obiettivi individuali assegnati ai responsabili delle unità organizzativa:

- la *performance* generale di Ente viene misurata secondo quanto previsto dall'articolo 8 lettera b) ("Il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici misurata attraverso gli indicatori di impatto e gli obiettivi operativi"). Poiché nel Piano non sono stati previsti indicatori di impatto. La performance generale di ente viene misurata attraverso la media delle percentuali di realizzazione degli obiettivi operativi che concorrono al raggiungimento dei risultati previsti dagli obiettivi strategici.
- il peso della *performance* generale di Ente, della *performance* dell'unità organizzativa e degli obiettivi individuali nella valutazione del personale dell'Ente viene riportato nella seguente tabella:

Fattore di Valutazione	Segretario Comunale (*)	Titolari di Posizione Organizzativa
------------------------	-------------------------	-------------------------------------



Comune di Strongoli
(Provincia di Crotone)

Fattore di Valutazione	Segretario Comunale (*)	Titolari di Posizione Organizzativa
1. Performance organizzativa della struttura di appartenenza	0/30	35
2. Obiettivi individuali o di gruppo	20	20
3. Capacità di differenziazione delle valutazioni	0/5	5
4. Competenze e comportamenti professionali e organizzativi	40/35	30
5. Performance generale dell'Ente	40/10	10
Totale	100	100

(*) con o senza incarichi di responsabilità di specifiche unità organizzative

Il sistema come sopra descritto prevede per il personale dirigente² l'incidenza sulla valutazione individuale della *performance* generale di Ente, nella misura del 10%.

Viene prevista una coerenza tra la misurazione della *performance* generale di Ente (cui concorrono tutti gli obiettivi strategici di *performance*) e la *performance* organizzativa delle strutture (cui concorrono gli obiettivi operativi che declinano quelli strategici).

In questo modo viene perseguito l'obiettivo di rendere coerenti i diversi livelli di misurazione della *performance* oltre che determinare una sicura incidenza sulla *performance* individuale.

Un ulteriore punto di forza consiste nell'aver distinto gli obiettivi della struttura diretta o di appartenenza dagli obiettivi individuali con ciò caratterizzando la valutazione individuale anche con riferimento a specifici obiettivi di *performance* che riguardano l'operatività dei singoli.

Il Sistema di Valutazione della Performance non presenta particolari criticità, vi sono, però, alcuni aspetti che potranno essere oggetto di integrazione nell'ambito di ulteriori aggiornamenti; in particolare

- il sistema, allo stato attuale, non prevede strumenti metodologici (checklist) per la verifica della rispondenza degli obiettivi di *performance* ai requisiti previsti dall'art. 5 del D.Lgs. n. 150/2009 che è una norma di principio cui gli Enti locali non possono non adeguare il proprio ordinamento;
- andrà valutata l'eventuale incidenza della *performance* generale di ente in relazione alla categoria di inquadramento;
- lo schema valutativo in termini di peso dei singoli componenti sulle quali si sviluppa la valutazione individuale non veniva differenziata in base alla categoria di inquadramento;
- è stata prevista la possibilità di misurare la *performance* generale di Ente con pochi indicatori reputazionali e di qualità con i quali si stabilisce in quale misura l'Ente debba essere considerato *performance*, anche per consentire di sviluppare idonee tecniche di *benchmarking*;
- in merito ai comportamenti che normativa ritiene rilevanti ai fini della valutazione individuale, è stata sostituita la precedente previsione con l'inserimento nell'ambito dei comportamenti professionali e organizzativi di uno specifico elemento di dettaglio.

²Trattandosi di un Ente nel quale non è presente il ruolo dirigenziale, per dirigenti si intendono i titolari di posizione organizzativa affidatari della responsabilità di una struttura di primo livello (area).



1.6 La valutazione individuale del personale

Con il presente documento vengono forniti importanti elementi da utilizzare per il completamento della valutazione individuale di tutto il personale.

In particolare, viene fornito

- l'esito della misurazione della *performance* generale di Ente;
- l'esito della misurazione della *performance* di ciascuna struttura organizzativa di primo livello.
- l'esito della misurazione degli obiettivi individuali dei responsabili di ciascuna struttura organizzativa di primo livello

Per completare il processo di valutazione individuale è opportuno procedere come segue, in base al vigente regolamento di disciplina della performance e della premialità:

- a) I titolari di posizione organizzativa procedono alla valutazione dei propri collaboratori e a tal fine possono richiedere a ciascuno una relazione che fornisca elementi utili per ciascun fattore valutativo. In particolare nella relazione i valutandi forniscono
 - a) in relazione agli esiti della *performance* organizzativa ogni elemento utile per motivare le ragioni dei risultati ottenuti dalla struttura di appartenenza e ogni elemento utile per determinare l'apporto individuale a tali risultati;
 - b) ogni elemento utile per la misurazione oggettiva degli obiettivi individuali e per motivare le ragioni dei risultati ottenuti;
 - c) ogni elemento utile per la valutazione dei comportamenti organizzativi.

I titolari di posizione organizzativa compileranno la scheda di valutazione per ciascun collaboratore tenendo conto dell'eventuale relazione individuale da questi presentata, valutano la opportunità di un colloquio individuale e trasmettono la scheda finale al destinatario della valutazione e al responsabile preposto alla gestione delle risorse umane per le determinazioni di competenza, salvo la richiesta di riesame.

- b) Una volta conclusa la valutazione dei propri collaboratori da parte dei titolari di posizione organizzativa l'esito delle medesime valutazioni verrà trasmessa all'Organismo di valutazione affinché proceda alla valutazione della capacità di differenziazione delle valutazioni.
- c) L'Organismo di valutazione procede alla valutazione dei titolari di posizione organizzativa chiedendo, se necessario, ai medesimi la predisposizione di una relazione con la quale vengono forniti:
 - a) in relazione agli esiti della *performance* organizzativa ogni elemento utile per motivare le ragioni dei risultati ottenuti dalla struttura di appartenenza;
 - b) ogni elemento utile per la misurazione oggettiva degli obiettivi individuali, previsti dal Piano della performance 2020, e per motivare le ragioni dei risultati ottenuti;
 - c) ogni elemento utile per la valutazione dei comportamenti organizzativi;
 - d) in relazione alla capacità differenziazione forniscono elementi che possano spiegare le ragioni di una bassa differenziazione nelle valutazioni dei propri collaboratori.
- d) L'organismo di valutazione effettuerà, se lo riterrà necessario, un colloquio con i destinatari della valutazione.
- e) Le schede definitive vengono trasmesse al responsabile del servizio Personale affinché le notifichi al destinatario della valutazione.



A norma del vigente sistema di misurazione e valutazione, entro 15 giorni dalla data della trasmissione della scheda definitiva di valutazione, il valutato può presentare al valutatore una richiesta di riesame in forma scritta, necessariamente motivata e circostanziata. Il valutatore ha 15 giorni di tempo per rispondere a detta richiesta. Ai fini del riesame il valutatore può effettuare un nuovo colloquio.

2 Il percorso di elaborazione della Relazione

La Relazione sulla *Performance* è il documento annuale, redatto a consuntivo, che espone i risultati degli obiettivi di *performance* assegnati dal Piano, segnatamente quelli strategici ed operativi che concorrono alla misurazione della *performance* organizzativa.

Alla elaborazione della Relazione sulla *performance* 2020 si è pervenuto attraverso i seguenti passaggi:

1. Definizione schema di rendicontazione dei risultati con riferimento sia agli obiettivi strategici che operativi.
2. Trasmissione delle schede di rendicontazione a tutti i responsabili delle aree coinvolte nel Piano della performance 2020.
3. Acquisizione dei dati di rendicontazione e compilazione delle schede da parte dei responsabili di settore, raccolti dal servizio Personale.
4. Verifiche tecnico-metodologiche delle schede di monitoraggio.
5. Elaborazione di uno schema di relazione.
6. Raccolta di ulteriori dati significativi ai fini dell'esposizione della salute organizzativa e finanziaria dell'Ente.
7. Elaborazione di una bozza di relazione;

I valutatori, in sede di valutazione individuale, tengono conto, di eventuali cause oggettive, non prevedibili e non controllabili che abbiano determinato il mancato raggiungimento o il raggiungimento parziale di un singolo obiettivo o che incidano negativamente sulla chiarezza delle rendicontazioni e sulla certezza e stabilità delle fonti. A titolo esemplificativo:

- alto grado di innovatività ed incertezza di taluni ambiti organizzativi;
- variabili esogene oggettive e non controllabili dall'ente (ad es. influenza sulla capacità di spesa di una manovra finanziaria correttiva infrannuale; ridefinizione delle funzioni dell'ente in esito a riforma istituzionale, ecc.);
- variabili endogene oggettive e non controllabili dall'ente (diminuzione significativa del personale, in termini quali-quantitativi in mancanza di nuove assunzioni o taglio delle risorse finanziarie a causa di vincoli di finanza pubblica, ecc.);
- non dimostrabilità dei risultati o fonti di rilevazioni caratterizzate da livelli di incertezza;
- comportamenti organizzativi non adeguati al perseguimento degli obiettivi.

L'Organismo di valutazione garantisce la visibilità della Relazione sulla Performance, una volta approvata, tramite pubblicazione sul sito web istituzionale.



3 La misurazione della performance generale dell'Ente per l'anno 2020

Nel sistema di misurazione e valutazione vigente nel 2020 non sono presenti indicazioni circa le modalità per la misurazione e la valutazione della performance generale di Ente. Pertanto viene utilizzata, in questa sede, la media del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici/operativi ciascuna area secondo quanto previsto dall'art. 8 del Regolamento della Performance.

Di seguito viene rappresentato il riepilogo.

Area	Misurazione performance organizzativa
1 - Area Amministrativa	75,00
2 - Area Tecnica	66,67
3 - Area Economico-finanziaria	75,00
Performance generale di Ente	72,22

Negli allegati tecnici, cui si rinvia, vengono riportati dettagli delle misurazioni degli obiettivi strategici ed operativi per ciascuna area, la fonte di misurazione, le motivazioni di eventuali scostamenti.



Comune di Strongoli
(Provincia di Crotone)

PARTE II – Allegati Tecnici (Performance di Ente, Organizzativa e Individuale)



Premessa

Il presente documento contiene gli allegati tecnici a supporto dei dati di sintesi riportati nella parte generale della Relazione sulla *performance* 2018; fornisce il quadro riepilogativo dello stato di attuazione degli obiettivi operativi al 31/12/2018 che determina la misurazione della *performance* organizzativa delle unità organizzative di primo livello in cui si articola l'Ente.

Le schede di rendicontazione degli obiettivi operativi sono state compilate dagli attuali responsabili di settore trasmesse a alle strutture interne preposte all'elaborazione della Relazione e per conoscenza all'Organismo di Valutazione:

- Per l'area 1 **Affari Generali**, Domenico Vetere;
- Per l'area 2 **Tecnica**, Luigi Benincasa;
- Per l'area 3 **Economico-finanziaria**, Elena Leone;
- Per l'area 4 **Vigilanza**, Sergio Tedesco;

Le schede trasmesse sono state revisionate al solo scopo di completare le parti mancanti; ciò è avvenuto recependo le indicazioni che i responsabili di area hanno riportato nelle sezioni "*Motivazione degli scostamenti ed altri elementi utili ai fini della valutazione. Vincoli e limiti, iniziative adottate per rimuovere le criticità*" e "*Note sulla misurazione degli indicatori*" delle relative schede.

I dati per il calcolo della *performance* generale di Ente sono riportati nella parte generale della relazione sulla *performance* 2019 e sono stati elaborati dal settore Affari generali.

Le schede di ciascun settore sono conservate agli atti, firmate dai relativi responsabili.

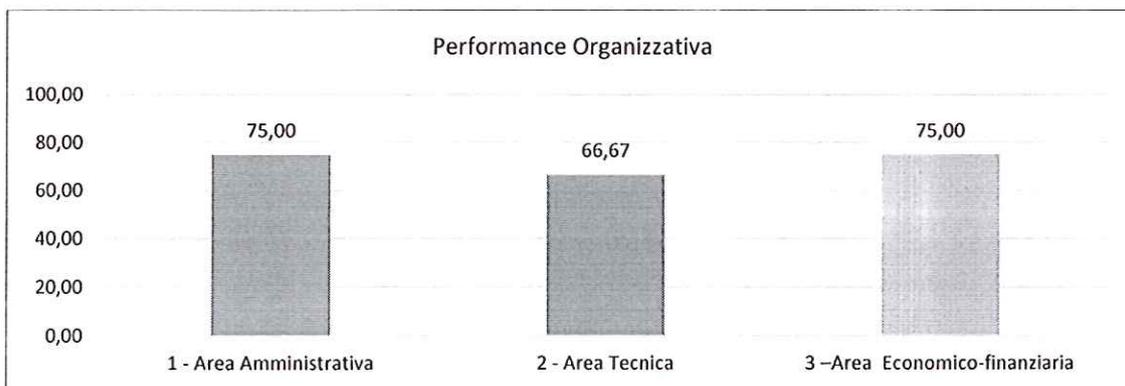
4 La misurazione della performance organizzativa delle unità organizzative dell'ente

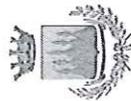
Il paragrafo contiene il dettaglio della misurazione della performance organizzativa di ciascuna unità organizzativa di primo livello in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente e le relative schede tecniche.

La performance organizzativa è il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati al Settore conseguito attraverso l'azione delle medesime strutture.

I risultati organizzativi dei settori del 2020 sono rappresentati sinteticamente di seguito, mentre il dettaglio, distinto per Settore è contenuto nei successivi paragrafi

Figura: Risultati organizzativi dei settori





4.1 Area Amministrativa

Di seguito viene riportato il quadro riepilogativo di rendicontazione degli obiettivi operativi previsti per l'Area Amministrativa

Obiettivi operativi – Area Amministrativa							
Obiettivi	Indicatori	Valori attesi	Target	Risultati conseguiti	Fonte rilevazione	% realizzazione	Motivazione dello scostamento
Rispetto dei tempi di pagamento	Riduzione stock debiti commerciali	Tempi medi di pagamento entro 30 giorni- risultante da rendiconto	31/12/2020			<0>	I tempi medi di pagamento non sono stati rispettati per carenza di cassa
Rispetto dei tempi di conclusione	Numeri diffide/ricorsi	Nessuna contestazione sui tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi	31/12/2020	SI		100	Nessuna contestazione sui tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi
Rispetto adempimenti In materia di servizio trasporto scolastico e per la fornitura dei libri di testo	Numero di servizi di trasporto garantiti	Predisposizione servizio scolastico	31/12/2020	SI	Determina n. 124 del 04.06.2020 contratto 2/2021	100	La gara è stata espletata con scadenza biennale con la durata del servizio anni scolastici 2019/2020-2020-2021
	Numero libri di testo consegnati	Distribuzione libri di testo	31/12/2020		Determina acquisto libri di testo anno 2019/2020 n. 328 R.G del 24/07/2019 e determina n. 397 R.G. del 01/07/2020	100	Le determine sono riferite all'anno scolastico 2019/2020
Media						75%	



4.2 Area 2 – Tecnica

Di seguito viene riportato il quadro riepilogativo di rendicontazione degli obiettivi operativi previsti per l'area 2 Tecnica.

Obiettivi operativi – Area Tecnica							
Obiettivi	Indicatori	Valori attesi	Target	Risultati conseguiti	Fonte rilevazione	% realizzazione	Motivazione dello scostamento
Rispetto dei tempi medi di pagamento	Riduzione stock debiti commerciali	Tempi medi di pagamento entro 30 giorni- risultante da rendiconto	31/12/2020			<0>	I tempi medi di pagamento non sono stati rispettati per carenza di cassa
Rispetto dei tempi di conclusione	Numeri diffide/ricorsi	Nessuna contestazione sui tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi	31/12/2020	Attestazione n.1	Vedi attestazione n. 1	100	
Rispetto scadenze e adempimenti: ▪ Partecipazione e Rendiconto a Regione Calabria ▪ Partecipazione e rendiconto per contributi per investimenti Ministero dell'Interno (L. 145/2018)	Eventuali diffide da parte degli organi/Enti competenti e del Segretario comunale per ritardi negli adempimenti	Nessuna diffida	31/12/2020	Attestazione n. 2	Vedi Attestazione n. 2	100	
Media							
						66,67	



4.3 Area 3 –Economico-finanziaria, ragioneria e tributi

Di seguito viene riportato il quadro riepilogativo di rendicontazione degli obiettivi operativi previsti per l'area Economico-Finanziaria, ragioneria e tributi

Obiettivi operativi – Area Economica Finanziaria							
Obiettivi	Indicatori	Valori attesi	Target	Risultati conseguiti	Fonte rilevazione	% realizzazione	Motivazione dello scostamento
Rispetto dei tempi medi di pagamento	Riduzione stock debiti commerciali	Tempi medi di pagamento entro 30 giorni- risultante da rendiconto	31/12/2020			<0>	I tempi medi di pagamento non sono stati rispettati per carenza di cassa
Rispetto dei tempi di conclusione	Numeri diffide/ricorsi	Nessuna contestazione sui tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi	31/12/2020	Si	Vedi attestazione n. 1	100	
Approvazione di Bilancio e Previsione e rendiconto di gestione; parificazione rendiconto tesoriere e degli agenti contabili e trasmissione rendiconti alla corte dei conti; trasmissione alla Cdc di eventuali Debiti Fuori Bilancio	Eventuali diffide da parte degli organi/Enti competenti e del Segretario comunale per ritardi negli adempimenti	Rispetto delle tempistiche di legge per i citati adempimenti	31/12/2020	Si	Delibera CC. N 14 del 27/08/2020- "Approvazione bilancio previsione 2020/2022" Delibera CC n.8 del 17/07/2020 "Approvazione Rendiconto 2019" Determina n. 60 del 17/07/2020 "Pianificazione Conti" Regolarmente trasmessi alla Corte dei Conti.	100	



Comune di Strongoli
(Provincia di Crotone)

Obiettivi operativi – Area Economica Finanziaria							
Obiettivi	Indicatori	Valori attesi	Target	Risultati conseguiti	Fonte rilevazione	% realizzazione	Motivazione dello scostamento
Potenziamento attività riscossione tributi e canoni	Adozione misure organizzative volte a migliorare e potenziare l'attività di riscossione	Incremento del riscosso rispetto all'anno precedente del 20% al netto del blocco delle attività di riscossione dovute alle misure di emergenza sanitaria imposte dal Governo	31/12/2020	Si	Non sono stati riconosciuti debiti fuori bilancio 2019" Le riscossioni UMU e TARI riferite al 2020 hanno un incremento pari al 6% in più rispetto al 2019. La Tasi non può essere calcolata in quanto dal 2020 è stata abolita. Le riscossioni sono al netto delle misure d'emergenza sanitaria imposte dal Governo	100	
Media							
						75%	



5 La misurazione della performance individuale del Segretario e dei responsabili delle unità organizzative

5.1 Area Amministrativa

Obiettivi individuali- Area Amministrativa							
Obiettivi	Indicatori	Valori attesi	Target	Risultati conseguiti	Fonte rilevazione	% realizzazione	Motivazione dello scostamento
Servizi Anagrafe, Demografici, Elettorale, Statistica e Stato civile	N. pratiche istruite	Nessun reclamo o disservizio	31/12/2020	Si		100	Non ci sono stati reclami o disservizi sulle pratiche istruite
Servizi sociali/A.N.F./Assegni Maternità/ Bonus Sgate/Reddito di Cittadinanza/Buoni di solidarietà alimentare (Covid-19)	N. pratiche istruite	Istruzione del 100% pratiche avviate	31/12/2020	Si	Attestazione ufficio servizi sociali	100	
Gestione servizio legale	Nomina legale e costituzione in giudizio nei conteziosi dell'Ente	Rappresentanza in giudizio dell'Ente in tutto il contenzioso	31/12/2020	Si	Dall'1/01/2020 al 20/09/2020 il legale dell'Ente è stato l'Avv. Marcino incaricato con convenzione del 03/09/2019	100	Dal 21/09/2020 al 31/12/2020 sono stati dati n. 3 incarichi per rappresentazione in giudizio dell'ente in contenzioso
Subentro del Comune	Migrazione dei dati	Piane operatività	31/12/2020	Si		100	L'Ente ha fatto



Comune di Strongoli
(Provincia di Crotona)

Obiettivi individuali- Area Amministrativa							
Obiettivi	Indicatori	Valori attesi	Target	Risultati conseguiti	Fonte rilevazione	% realizzazione	Motivazione dello scostamento
in ANPR - la piattaforma nazionale "Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente" prevista dal Piano Triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione 2017-2019	in possesso del Comune ad ANPR	dell'interscambio di dati tra PPPAA e altri soggetti, con l'intento di realizzare un accesso in tempo reale ai dati anagrafici, consentendo ai cittadini vantaggi immediati come la richiesta di certificati anagrafici in tutti i comuni, il cambio di residenza più semplice ed immediato etc					ingresso all'anagrafe Nazionale in data 20/12/2020
Media							
						100	



5.2 Area Tecnica

Obiettivi individuali – Area Tecnica							
Obiettivi	Indicatori	Valori attesi	Target	Risultati conseguiti	Fonte rilevazione	% realizzazione	Motivazione dello scostamento
Realizzazione di interventi di manutenzione inseriti in Piano Opere Pubbliche ed interventi inferiori a € 100.000,00	Realizzazione Parco giochi in P.zza Magna Grecia, frazione Marina; abbattimento barriere architettoniche a Palazzo comunale; rifunzionalizzazione area sportiva via Giordano Bruno (campo da calcio e n. 2 campetti polivalenti)	Conclusione delle procedure	31/12/2020	Realizzati nei tempi previsti	Vedi attestazione n. 3	100	
Procedura di messa in sicurezza impianto di illuminazione pubblica (sostituzione di n. 60 punti luce con pali pericolanti)	Approvazione progettazione esecutiva	Avvio delle procedure	31/12/2020	Procedura conclusa con collaudo del 16.11.2020		100	
Messa in sicurezza e mitigazione rischio dissesto idrogeologico Viale Porto Antico e Zona Porto Antico	Approvazione progettazione esecutiva ed aggiudicazione appalto	Avvio delle procedure	31/12/2020	Lavori consegnati con verbale del 06/02/2020		100	



Comune di Strongoli
(Provincia di Crotone)

Obiettivi individuali – Area Tecnica								
Obiettivi	Indicatori	Valori attesi	Target	Risultati conseguiti	Fonte rilevazione	% realizzazione	Motivazione dello scostamento	
Interazione con gli organi di indirizzo politico, innovazione e propositività	N. proposte di deliberazioni /Regolamenti presentate	N. 7 proposte di Deliberazione di Giunta Comunale N. 5 proposte di Deliberazione di Consiglio Comunale/Regolamenti	31/12/2020	Di cui DGC 18 (commissione straordinaria) Di cui DCC 8 (commissione straordinaria)		100		
Media							100	

5.3 Area Economica -Finanziaria

Obiettivi individuali -Area Economica Finanziaria							
Obiettivi	Indicatori	Valori attesi	Target	Risultati conseguiti	Fonte rilevazione	% realizzazione	Motivazione dello scostamento
Rispetto termine di approvazione del rendiconto di gestione	Rispetto termine di legge e ulteriori proroghe	Nessuna diffida	Termini di legge		Delibera C.C. n. 14 del 27 agosto 2020	100	
Rispetto termine di approvazione del bilancio di previsione	Rispetto termine di legge e ulteriori proroghe	Nessuna diffida	Termini di legge		Delibera C.C. n. 8 del 17 agosto 2020	100	
Verifica stato equilibrio bilancio e ricognizione delle situazioni debitorie e delle poste attive, al fine di verificare l'attendibilità delle previsioni di bilancio (monitoraggio)	Monitoraggio periodico equilibri di bilancio	Costante monitoraggio degli equilibri di bilancio	31/12/2020	Si	Delibera CC n. 33 del 28/11/2020 "Salvaguardia degli equilibri per l'esercizio 2020"	100	



Comune di Strongoli
(Provincia di Crotone)

Obiettivi Individuali - Area Economica Finanziaria							
Obiettivi	Indicatori	Valori attesi	Target	Risultati conseguiti	Fonte rilevazione	% realizzazione	Motivazione dello scostamento
equilibri di bilancio); Assestamento generale di bilancio e salvaguardia degli equilibri							
Trasmissione documenti bilancio BDAP	Trasmissioni di bilancio e comunicazioni BDAP	Adozione entro i termini di leggi	31/12/2020	Si	Trasmissione BDAP Bilancio previsione in data 30/12/2020 con esito positivo	100	
Interazione con gli organi di indirizzo politico, innovazione e propositività	N. proposte di deliberazioni /Regolamenti presentate	N. 7 proposte di Deliberazione di Giunta Comunale N. 5 proposte di Deliberazione di Consiglio Comunale/Regolamenti	31/12/2020		N. 14 proposte di Deliberazione di Giunta Comunale - Commissione straordinaria N. 12 proposte di Deliberazione di Consiglio Comunale/Regolamenti		
Media						100	