



Città di Strongoli
(*Provincia di Crotone*)

Relazione sulla performance
Anno 2018

Parte generale

Approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. _____ del _____



Città di Strongoli

(Provincia di Crotona)

<u>Premessa</u>	3
<u>1</u> <u>Introduzione</u>	4
<u>1.1</u> <u>Principi generali</u>	4
<u>1.2</u> <u>Contesto normativo</u>	4
<u>1.3</u> <u>Contesto organizzativo</u>	5
<u>1.4</u> <u>Risorse economico-finanziarie, risorse strumentali e immobili</u>	5
<u>1.5</u> <u>Sistema di misurazione della performance individuale</u>	12
<u>1.6</u> <u>La valutazione individuale del personale</u>	13
<u>2</u> <u>Il percorso di elaborazione della Relazione</u>	14
<u>3</u> <u>La misurazione della performance generale dell'Ente per l'anno 2018</u>	16



Città di Strongoli (Provincia di Crotona)

Premessa

Con l'anno 2018 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. 13 del 18/01/2012; il regolamento che costituisce momento di attuazione dei principi introdotti dal d.lgs. 150/2009, è stato recentemente sostituito con il regolamento approvato con deliberazione della Commissione straordinaria n. 59 del 25.07.2019 al fine di adeguarlo alle modifiche introdotte dal d.lgs. 74/2017.

Nel corso del 2018 è stato approvato il Piano della *performance*, in attuazione degli artt. 7 e 8 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, comma 1, lettera b) 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 2018, quindi, ha visto la conferma della lenta 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 comunale, 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, quindi, pubblicata nell'apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'Ente.



Città di Strongoli

(Provincia di Crotona)

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*. Vengono inoltre esposti i dati di sintesi relativamente agli aggregati economici-finanziari e al personale.

Negli allegati tecnici vengono forniti i dati di dettaglio 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 2018, 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. 13 del 18/01/2012; 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.

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).



Città di Strongoli

(Provincia di Crotona)

Il regolamento di disciplina della performance e della premialità, adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 13 del 18/01/2012 e 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;
- * 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).

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 2017 e 2018, risultava come di seguito rappresentato:

Categoria	2017			2018		
	Dotazione	Coperti	Disponibili	Dotazione organica potenziale	Coperti	Disponibili
Posizioni organizzative (D4)	4	3	1	4	3	1
D3						
D1	6		6	6		6
C	8	4	4	8	5	3
C4	3	3		3	3	
B6	3	3		3	3	
B4	6	2	4	6	2	4
B2	11	9	2	11	11	
B3	13	9	4	13	9	4
A2	2	1	1	2	1	1
TOTALE	56	34	22	56	37	19

- * N.B. Le posizioni organizzative, essendo l'Ente privo di dirigenti, sono comprese nelle Categorie D3 *e D1.

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".



Città di Strongoli

(Provincia di Crotona)

Risulta evidente dalla tabella che precede che il livello criticità attualmente presente in parte affrontato con le procedure concorsuali avviate e concluse nel 2018.

1.4 Risorse economico-finanziarie, risorse strumentali e immobili

Con riferimento al periodo 2016-2018 di seguito vengono presentate alcune tabelle esplicative riferite alla situazione patrimoniale, economica e finanziaria del Comune che esplicitano la consistenza del patrimonio dell'Ente e consentono una visione d'insieme dell'andamento dell'ultimo triennio.



Città di Strongoli

(Provincia di Crotona)

TREND DELLE ENTRATE				
ENTRATE (in Euro)	2016	2017	2018	Variazione % rispetto al primo anno
Utilizzo avanzo amministrazione		600.000,00		
Fondo pluriennale vincolato Parte corrente	102.603,24	220.260,47	119.044,41	16,02%
Fondo pluriennale vincolato c/capitale	950.857,00	208.080,87	1.002.705,50	5,45%
TOTALE FONDO PLURIENNALE	1.053.460,24	428.341,34	1.121.749,91	6,48%
*Titolo I Entrate tributarie	2.166.952,06	2.404.635,16	2.324.058,00	7,25%
Titolo II Entrate da contributi e trasferimenti correnti	1.032.500,01	1.366.041,12	1.395.394,43	35,15%
Titolo III Entrate extra-tributarie	1.021.770,95	1.111.531,90	380.336,79	-62,78%
Titolo IV Entrate da alienazioni e trasferimenti di capitale	224.586,25	2.019.602,02	340.156,59	51,46%
Titolo V Entrate da riduzione di attività finanziarie				
TOTALE ENTRATE FINALI	4.445.809,27	6.901.810,20	4.439.945,81	-0,13%
Titolo VI Accensione di prestiti	600.000,00			
Titolo VII Anticipazione di cassa	1.549.422,59	3.738.801,35	2.624.328,76	69,37%
Titolo IX Entrate per conto terzi	655.832,57	627.052,55	658.566,65	0,42%
TOTALE ENTRATE DELL'ESERCIZIO	7.251.064,43	11.267.664,10	7.722.841,22	6,51%
TOTALE COMPLESSIVO ENTRATE A PAREGGIO	8.304.524,67	12.296.005,44	8.844.591,13	6,50%

TREND DELLE SPESE				
SPESE (in Euro)	2016	2017	2018	Variazione % rispetto al primo anno
Disavanzo di amministrazione	50.393,16	50.393,16	50.393,16	0,00%
Titolo I Spesa corrente	3.726.889,43	4.270.041,58	3.841.350,32	3,07%
Fondo pluriennale vincolato Parte corrente	220.260,47	119.044,41	96.731,38	-56,08%



Città di Strongoli (Provincia di Crotona)

Titolo II Spesa in conto capitale	937.362,38	1.818.080,87	316.025,00	-66,29%
Fondo pluriennale vincolato c/capitale	208.080,87	1.002.705,50	1.026.837,09	393,48%
TOTALE SPESE FINALI	5.092.593,15	7.209.872,36	5.280.943,79	3,70%
Titolo IV – Rimborso di prestiti	167.787,84	185.467,63	196.725,43	17,25%
Titolo V - Chiusura anticipazione di cassa	1.549.422,59	3.738.301,35	2.624.328,76	63,37%
Titolo VII – Spese conto terzi	662.346,45	627.052,55	658.566,65	-0,57%
Totale spese esercizio	7.472.150,03	11.760.693,89	8.760.564,63	17,24%
TOTALE COMPLESSIVO SPESE	7.522.543,19	11.811.087,05	8.810.957,79	17,13%
AVANZO DI COMPETENZA	781.981,48	484.918,39	33.633,34	-95,70%
TOTALE COMPLESSIVO A PAREGGIO	8.304.524,67	12.296.005,44	8.844.591,13	6,50%

EQUILIBRI DI BILANCIO

EQUILIBRIO PARTE CORRENTE				
EQUILIBRIO PARTE CORRENTE	2016	2017	2018	Variazione % rispetto al primo anno
Fondo pluriennale vincolato spese correnti	102.603,24	220.260,47	119.044,41	16,02%
Recupero disav. amministrazione	-50.393,16	-50.393,16	-50.393,16	0
Totale titoli (I+II+III) delle entrate	+4.214.709,14	+ 4.882.208,24	4.099.789,22	-2,72%
Titolo I Spesa corrente	-3.726.889,43	- 4.271.199,96	-3.841.350,32	3,07%
Fondo pluriennale vincolato	-220.260,47	- 119.044,41	-96.731,38	-56,08%
Titolo III Rimborso mutui e prestiti*	-167.787,84	- 185.467,63	-196.725,43	17,25
Saldo di parte corrente	151.981,48	476.363,55	33.633,34	-77,87%

EQUILIBRIO DI PARTE CAPITALE				
EQUILIBRIO DI PARTE CAPITALE (in Euro)	2016	2017	2018	Variazione % rispetto al primo anno
Utilizzo		600.000,00		0,00%
Fondo pluriennale vincolato conto capitale	950.857,00	208.080,87	1.034.727,09	8,82%
Titolo IV - V - VI Entrate da alienazioni e trasferimenti di capitale	824.586,25	2.019.602,02	340.156,59	-58,75%
Totali (IV+V)	1.775.443,25	2.827.682,89	1.374.883,68	-22,56%
Titolo II Spesa in conto capitale	937.362,38	1.818.080,87	348.046,59	-62,87%
Fondo pluriennale vincolato	208.080,87	1.002.705,50	1.026.837,09	393,48%
Totale titolo II	1.145.443,25	2.820.786,37	1.374.883,68	20,03%



Città di Strongoli

(Provincia di Crotona)

Differenza di parte capitale	630.000,00	6.896,52		-100,00%
Entrate correnti destinate ad investimenti				
Utilizzo avanzo di amministrazione applicato alla spesa in conto capitale				
SALDO DI CAPITALE	630.000,00			



Città di Strongoli

(Provincia di Crotona)

DATI DI CASSA

QUADRO RIASSUNTIVO DELLA GESTIONE DI COMPETENZA				
QUADRO RIASSUNTIVO DELLA GESTIONE DI COMPETENZA (in Euro)	2016	2017	2018	Variazione % rispetto al primo anno
RISCOSSIONI	5.231.488,87	8.337.618,63	6.033.905,22	15,34%
PAGAMENTI	4.665.414,79	7.285.683,73	5.919.567,75	26,88%
Pagamenti per azioni esecutive non regolarizzate alla data di analisi				
Differenza	566.074,08	1.051.934,90	114.337,47	-79,80%
RESIDUI ATTIVI	2.019.575,56	2.930.045,47	1.688.936,00	-16,37%
RESIDUI PASSIVI	2.378.393,90	3.353.260,25	1.717.428,41	-27,79%
Differenza	207.255,74	628.720,12	85.845,06	-58,58%

DATI SULL'AVANZO

RISULTATO DI GESTIONE				
Descrizione	2016	2017	2018	Variazione % rispetto al primo anno
Fondo di cassa al 31 dicembre	4.765,67	4.765,67	4.765,67	0,00%
Totale residui attivi finali	6.324.844,16	7.833.267,76	6.784.647,43	7,27%
Totale residui passivi finali	4.226.430,12	5.185.995,35	4.726.752,15	11,84%
FPV di parte corrente	220.260,47	119.044,41	96.731,38	-56,08%
FPV di parte capitale	208.080,87	1.002.705,50	1.026.837,09	393,48%
Risultato di amministrazione	1.674.838,37	1.530.288,17	939.092,48	-43,93%

RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE				
Risultato di amministrazione di cui:	2016	2017	2018	Variazione % rispetto al primo anno
Parte Accantonata	2.442.920,40	2.846.151,34	2.198.266,32	-10,01%
Vincolato	601.500,00			
Per spese in conto capitale				
Per fondo ammortamento				
Non vincolato				
Fondo anticipazioni di liquidità ex D.L. 35/2013				
Totale	-1.369.582,03	-1.315.863,17	-1.259.173,84	-8,06%
Disavanzo da ripianare	50.393,16	50.393,16	50.393,16	0,00%



Città di Strongoli

(Provincia di Crotone)

INDICATORI FINANZIARI

Di seguito viene esposto l'andamento di alcuni indicatori finanziari. Grazie agli indicatori finanziari si ottengono informazioni utili in merito alla salute finanziaria dell'Ente: i dati esposti, 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 (%) 2016	Valore (%) 2017	Valore (%) 2018
1.Rigidità strutturale di bilancio				
1.1	Incidenza spese rigide (ripiano disavanzo, personale e debito) su entrate correnti	36,57 %	32,45 %	39,49 %
2.Entrate correnti				
2.1	Incidenza degli accertamenti di parte corrente sulle previsioni iniziali di parte corrente	66,21 %	97,90 %	86,18 %
2.2	Incidenza degli accertamenti di parte corrente sulle previsioni definitive di parte corrente	65,88 %	91,36 %	86,03 %
2.3	Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni iniziali di parte corrente	50,01 %	70,51 %	56,85 %
2.4	Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	49,77 %	65,80 %	56,75 %
2.5	Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni iniziali di parte corrente	40,09 %	41,20 %	40,09 %
2.6	Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni definitive di parte corrente	39,96 %	41,98 %	39,96 %
2.7	Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni iniziali di parte corrente	30,35 %	26,80 %	23,07 %
2.8	Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	30,26 %	27,31 %	23,00 %
3.Anticipazioni dell'Istituto tesoriere				
3.1	Utilizzo medio Anticipazioni di tesoreria	0,00 %	0,00 %	0,77 %
3.2	Anticipazione chiuse solo contabilmente	0,00 %	0,00 %	11,43 %
4.Spese di personale				
4.1	Incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente	30,96 %	28,38 %	31,50 %
4.2	Incidenza del salario accessorio ed incentivante rispetto al totale della spesa di personale Indica il peso delle	-1,21 %	5,16 %	0,29 %



Città di Strongoli

(Provincia di Crotone)

	componenti afferenti la contrattazione decentrata dell'ente rispetto al totale dei redditi da lavoro			
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)	1,93 %	12,98 %	1,53 %
4.4	Spesa di personale procapite (Indicatore di equilibrio dimensionale in valore assoluto)	163,96	167,19	0,00
5. Esternalizzazione dei servizi				
5.1	Indicatore di esternalizzazione dei servizi	29,64 %	28,36 %	30,58 %
6. Interessi passivi				
6.1	Incidenza degli interessi passivi sulle entrate correnti	5,88 %	5,17 %	6,55 %
6.2	Incidenza degli interessi passivi sulle anticipazioni sul totale della spesa per interessi passivi	0,00 %	24,91 %	66,62 %
6.3	Incidenza interessi di mora sul totale della spesa per interessi passivi	0,00 %	0,00 %	0,00 %
7. Investimenti				
7.1	Incidenza investimenti sul totale della spesa corrente e in conto capitale	20,09 %	24,11 %	5,10 %
7.2	Investimenti diretti procapite (in valore assoluto)	129,57	224,03	0,00
7.3	Contributi agli investimenti procapite (in valore assoluto)	13,07	0,00	0,00
7.4	Investimenti complessivi procapite (in valore assoluto)	142,65	224,03	0,00
7.5	Quota investimenti complessivi finanziati dal risparmio corrente	220,10 %	28,36 %	39,87 %
7.6	Quota investimenti complessivi finanziati dal saldo positivo delle partite finanziarie	0,00 %	0,00 %	0,00 %
7.7	Quota investimenti complessivi finanziati da debito	267,15 %	0,00 %	0,00 %
8. Analisi dei residui				
8.1	Incidenza nuovi residui passivi di parte corrente su stock residui passivi correnti	48,44 %	47,56 %	36,93 %



Città di Strongoli (Provincia di Crotona)

8.2	Incidenza nuovi residui passivi in c/capitale su stock residui passivi in conto capitale al 31 dicembre	68,13 %	91,16 %	21,42 %
8.3	Incidenza nuovi residui passivi per incremento attività finanziarie su stock residui passivi per incremento attività finanziarie al 31 dicembre	0,00 %	0,00 %	0,00 %
8.4	Incidenza nuovi residui attivi di parte corrente su stock residui attivi di parte corrente	26,27 %	33,74 %	31,10 %
8.5	Incidenza nuovi residui attivi in c/capitale su stock residui attivi in c/capitale	0,00 %	66,21 %	3,36 %
8.6	Incidenza nuovi residui attivi per riduzione di attività finanziarie su stock residui attivi per riduzione di attività finanziarie	0,00 %	0,00 %	0,00 %
9.Smaltimento debiti non finanziari				
9.1	Smaltimento debiti commerciali nati nell'esercizio	43,03 %	36,71 %	46,53 %
9.2	Smaltimento debiti commerciali nati negli esercizi precedenti	55,83 %	45,34 %	22,21 %
9.3	Smaltimento debiti verso altre amministrazioni pubbliche nati nell'esercizio	0,00 %	44,46 %	42,44 %
9.4	Smaltimento debiti verso altre amministrazioni pubbliche nati negli esercizi precedenti	48,99 %	52,12 %	91,00
9.5	Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti (di cui al comma 1, dell'articolo 9, DPCM del 22 settembre 2014)	0,00	93,37	0,00
10.Debiti finanziari				
10.1	Incidenza estinzioni anticipate debiti finanziari	0,00 %	0,00 %	0,00
10.2	Incidenza estinzioni ordinarie debiti finanziari	5,51 %	3,08 %	0,00
10.3	Sostenibilità debiti finanziari	9,85 %	8,84 %	10,92 %
10.4	Indebitamento procapite (in valore assoluto)	462,77	920,38	0,00
11.Composizione dell'avanzo di amministrazione				
11.1	Incidenza quota libera di parte corrente nell'avanzo	0,00 %	0,00 %	0,00 %
11.2	Incidenza quota libera in c/capitale nell'avanzo	0,00 %	0,00 %	0,00 %



Città di Strongoli (Provincia di Crotona)

11.3	Incidenza quota accantonata nell'avanzo	145,86 %	187,20 %	234,08 %
11.4	Incidenza quota vincolata nell'avanzo	35,91 %	0,00 %	0,00 %
12. Disavanzo di amministrazione				
12.1	Quota disavanzo ripianato nell'esercizio	-63,78 %	3,20 %	4,31 %
12.2	Incremento del disavanzo rispetto all'esercizio precedente	63,78 %	-3,19 %	-4,30 %
12.3	Sostenibilità patrimoniale del disavanzo	-24,43 %	36,69 %	0,00 %
12.4	Sostenibilità disavanzo effettivamente a carico dell'esercizio	-32,44 %	26,95 %	1,23 %
13. Debiti fuori bilancio				
13.1	Debiti riconosciuti e finanziati	0,00 %	0,00 %	0,00 %
13.2	Debiti in corso di riconoscimento	0,00 %	0,00 %	0,00 %
13.3	Debiti riconosciuti e in corso di finanziamento	0,00 %	0,00 %	0,00 %
14. Fondo pluriennale vincolato				
14.1	Utilizzo del FPV	76,03 %	84,72 %	34,33 %
15. Partite di giro e conto terzi				
15.1	Incidenza partite di giro e conto terzi in entrata	15,53 %	12,84 %	16,06 %
15.2	Incidenza partite di giro e conto terzi in uscita	17,77 %	14,92 %	17,14 %

1.5 Sistema di misurazione della performance individuale

L'Ente ha previsto l'incidenza della *performance* generale di Ente e della *performance* delle unità organizzative nella valutazione individuale del personale, dirigente² e non, come segue:

- gli obiettivi strategici e operativi (che contribuiscono a definire la *performance* organizzativa) sono classificati in relazione agli ambiti di misurazione della *performance* organizzativa previsti dall'art. 8 del D.Lgs. n. 150/2009, così come sostanzialmente confermati dall'art. 5, comma 6, del Regolamento di disciplina della *performance*. La classificazione degli obiettivi strategici e operativi consente di stabilire il grado di copertura degli ambiti previsti dal Regolamento;
- la *performance* generale di Ente viene misurata secondo due modalità operative alternative:
 - a) una prima modalità prevede di misurare la *performance* generale di Ente come media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici;
 - b) una seconda modalità prevede che la *performance* generale di Ente sia misurata attraverso specifici indicatori di impatto in grado di rappresentare la reputazione dell'Ente verso l'esterno e/o l'efficacia delle politiche pubbliche;
- la scelta tra le due modalità alternative di misurazione della *performance* generale di Ente è delegata

² Per personale dirigente si intendono i responsabili di settore che sono titolari di posizione organizzativa.



Città di Strongoli

(Provincia di Crotona)

al Piano della *performance*, predisposto annualmente, o, in via generale, al Sistema di misurazione adottato dalla Giunta in base all'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009 e all'art. 4 del Regolamento comunale di disciplina della *performance*; il piano della performance 2018 ha optato per la prima modalità;

- il peso della *performance* generale di Ente e della *performance* dell'unità organizzativa, nella valutazione individuale del personale dell'Ente viene riportato nella seguente tabella:

Ambito (art. 9, comma 1, D.Lgs. n. 150/2009)	Peso%	
	Personale titolare di posizione organizzativa	Personale non titolare di p.o.
Performance generale di Ente	5	--
Performance organizzativa della struttura di appartenenza	5	10
Specifici obiettivi individuali	50	40
Comportamenti professionali e organizzativi	40	50
Valutazione dei propri collaboratori (capacità di differenziazione dei giudizi) ³	--	-

Il sistema come sopra descritto prevede per il personale dirigente⁴ l'incidenza sulla valutazione individuale della *performance* generale di Ente, nella misura del 5%.

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.

La disciplina interna, vigente nel 2018, non considerava in modo esplicito le prescrizioni normative la cui attuazione è rilevante ai fini della valutazione individuale; pertanto in sede di valutazione individuale il valutatore dovrà valutare anche questi aspetti nell'ambito dei comportamenti professionali e organizzativi così come dovrà essere valutata la capacità di differenziazione delle valutazioni per i titolari di posizione organizzativa, in quanto trattasi di un ambito di valutazione prescritto dall'art. 9 del DLgs. 150/2009 e direttamente applicabile in tutte le amministrazioni.

Le criticità del sistema vigente nel 2018 sono state superate con gli aggiornamenti intervenuti nel corso del 2019. Vi sono 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

³ Valutata nell'ambito dei comportamenti professionali e organizzativi

⁴ Trattandosi 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).



Città di Strongoli (Provincia di Crotona)

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.

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.

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.



Città di Strongoli (Provincia di Crotona)

- 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 2018, 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* 2018 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 2018.
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;



Città di Strongoli

(Provincia di Crotona)

- variabili esogene oggettive e non controllabili dall'ente (ad es. influenza sulla capacità di spesa di una manovra finanziaria correttiva infra-annuale; 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.



Città di Strongoli

(Provincia di Crotona)

3 La misurazione della performance generale dell'Ente per l'anno 2018

Nel sistema di misurazione e valutazione vigente nel 2018 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 di ciascuna area rinviando alla valutazione individuale la ponderazione del contributo di ciascuno in base agli elementi raccolti in quella sede. Di seguito viene rappresentato il riepilogo.

Area	Misurazione performance organizzativa
1 - Amministrativa	60
2 - Tecnica	35
3 – Economico-finanziaria	60
4 – Vigilanza	---
Performance generale di Ente	51,67

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.