

# **Relazione sulla performance Anno 2013**

Approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 33 del 29/01/2015

## Sommario

Premessa.....	2
1 Introduzione .....	3
1.1 Principi generali .....	3
1.2 Contesto normativo .....	4
1.3 Contesto organizzativo .....	4
1.4 Risorse economico-finanziarie, risorse strumentali e immobili .....	10
1.5 Sistema di misurazione della performance individuale dei dirigenti .....	16
1.6 Azioni di miglioramento .....	17
2 Il percorso di elaborazione della Relazione .....	18
3 La misurazione della performance organizzativa dell'Ente per l'anno 2013 .....	19

### Allegati tecnici:

- 1) Rendicontazione degli obiettivi di performance per settore/servizio
- 2) Schede di valutazione individuale dei dirigenti

## Premessa

L'anno 2013 costituisce l'esercizio nel corso del quale è stato per la prima volta, dall'introduzione del d.lgs. 150/2009, adottato un sistema di misurazione della *performance*, organizzativa e individuale, e dei connessi sistemi premiali (delibera della giunta comunale n. 251 del 12 settembre 2013).

Il sistema, nel corso del 2014 è stato ulteriormente perfezionato e stabilizzato in un processo di graduale adeguamento ai principi del d.lgs. 150/2009. Tale adeguamento si è esplicitato con l'approvazione di un regolamento di disciplina della *performance* e della premialità che ha dato stabilità all'assetto normativo e con l'aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione.

Il sistema troverà un completo e definitivo assestamento nel corso del 2015.

Il comune di Rossano è stato individuato quale comune capofila in progetto di accompagnamento di enti medie e piccole dimensioni, nel processo di adeguamento ai principi del d.lgs 150/2009, finanziato dalla regione Calabria nell'ambito del POR Calabria FSE 2007- 2013, asse VII Capacità istituzionale. Il progetto, in fase avanzata di realizzazione, prevede percorsi formativi finalizzati alla crescita della cultura della misurazione e valutazione e prevede l'affinamento degli strumenti metodologici utilizzati dall'Ente.

Tale 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.), trova oggi completa attuazione, pur nella consapevolezza della necessità di una continua manutenzione e di un suo inevitabile adeguamento, alla luce delle imminenti novità che il Governo si accinge a varare anche in materia di recupero di efficienza nel sistema pubblico e che, fatalmente, toccheranno, per l'ennesima volta, i meccanismi premiali dei dipendenti dell'amministrazione pubblica.

Il 2015, quindi, vedrà un definitivo consolidamento dei risultati sino ad ora raggiunti in tale delicato ambito di intervento, ma già da oggi il sistema differenziale dei trattamenti economici premiali inizia a produrre i propri effetti, attraverso la diffusione della cultura della misurazione e della differenziazione delle valutazioni; ciò risulta ancora più significativo in un contesto di progressivo e inesorabile riduzione delle risorse destinate al trattamento accessorio.

Ai sensi del comma 1, lettera b, art.10 del D.Lgs. n. 150/2009, l'Amministrazione Comunale deve adottare un documento denominato Relazione sulla 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...”.

La Relazione sulle *Performance* rappresenta, quindi, lo strumento attraverso il quale l'Ente rileva i risultati conseguiti nel corso dell'esercizio finanziario 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 Documento, predisposto dal Settore Affari Istituzionali, Servizio Personale, quale struttura di supporto all'organismo di Valutazione, in conformità con le linee guida dettate dalla CIVIT con deliberazione n. 5/2012, è stato sottoposto alla validazione da parte dello stesso organismo di valutazione dell'ente e viene posto in approvazione ad opera dell'organo esecutivo al fine di prendere atto dei risultati raggiunti dalle prestazioni rese dagli operatori dipendenti dell'amministrazione, mentre, successivamente all'approvazione da parte della Giunta, la Relazione verrà pubblicata sul sito dell'Ente, nella sezione denominata “*Amministrazione trasparente*”. Infatti il sistema di misurazione e valutazione della *performance* approvato con deliberazione della giunta comunale n. 251 del 12/9/2013 e applicabile al ciclo della *performance* 2013 prevede che l'Organismo Indipendente di Valutazione esprima il giudizio di validazione, in base alle indicazioni metodologiche formulate dalla CIVIT/ANAC, prima dell'approvazione da parte della Giunta comunale

Con la presente Relazione vengono illustrati i risultati organizzativi complessivi dell'Ente, le attività gestionali dei singoli Settori e i risultati individuali raggiunti nel corso dell'anno 2013. I parametri di riferimento sono riferiti agli obiettivi strategici, adottati in sede di approvazione del Piano delle *Performance* con deliberazione della Giunta Comunale n. 349/2013; contestualmente vengono rilevati gli eventuali scostamenti rispetto ai programmi medesimi.

Come può evincersi dai risultati registrati dall'Organismo di Valutazione nell'ambito della Relazione stessa, gli obiettivi strategici e premiali sono stati raggiunti con un buon livello di conseguimento, che pone l'amministrazione in una condizione di buona gestione complessiva, pur sempre migliorabile anche in relazione agli strumenti di monitoraggio e controllo delle prestazioni rese da tutti gli operatori. L'Organismo di valutazione, nell'ambito della propria autonomia, ha effettuato la valutazione dei risultati organizzativi conseguiti tenendo conto di condizioni di contesto, della tempestività delle azioni sottese al raggiungimento degli obiettivi e della effettiva dimostrabilità dei risultati.

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 misurazione e valutazioni degli obiettivi assegnati ai settori/servizi 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/servizi. 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 Indipendente di Valutazione.

Il documento compendia i diversi sistemi di controllo ed 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 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 2013, 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 in alcuni sistemi di programmazione e 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 le proprie molteplici attività e il grado di efficienza ed efficacia dei propri servizi.

Il presente documento è il primo esempio di chiusura del ciclo della performance in base alle regole introdotte dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente nel mese di settembre 2013, e aggiornato nel corso del 2014, anche attraverso l'adozione di un regolamento di disciplina della performance e della premialità; rappresenta, pertanto, un documento che si pone l'obiettivo di un graduale, tempestivo e continuo adeguamento ai principi del d.lgs. 150/2009 e alle delibere CIVIT/ANAC che rappresentano l'attuazione metodologica dei medesimi principi.

## **1.2 Contesto normativo**

La Relazione sulla *performance* prevista dall'art. 10, comma 1 lett b) del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (c.d. decreto Brunetta), 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 dell'applicazione dei diversi strumenti di misurazione della *performance* e di valutazione della gestione di cui l'Ente si è dotato.

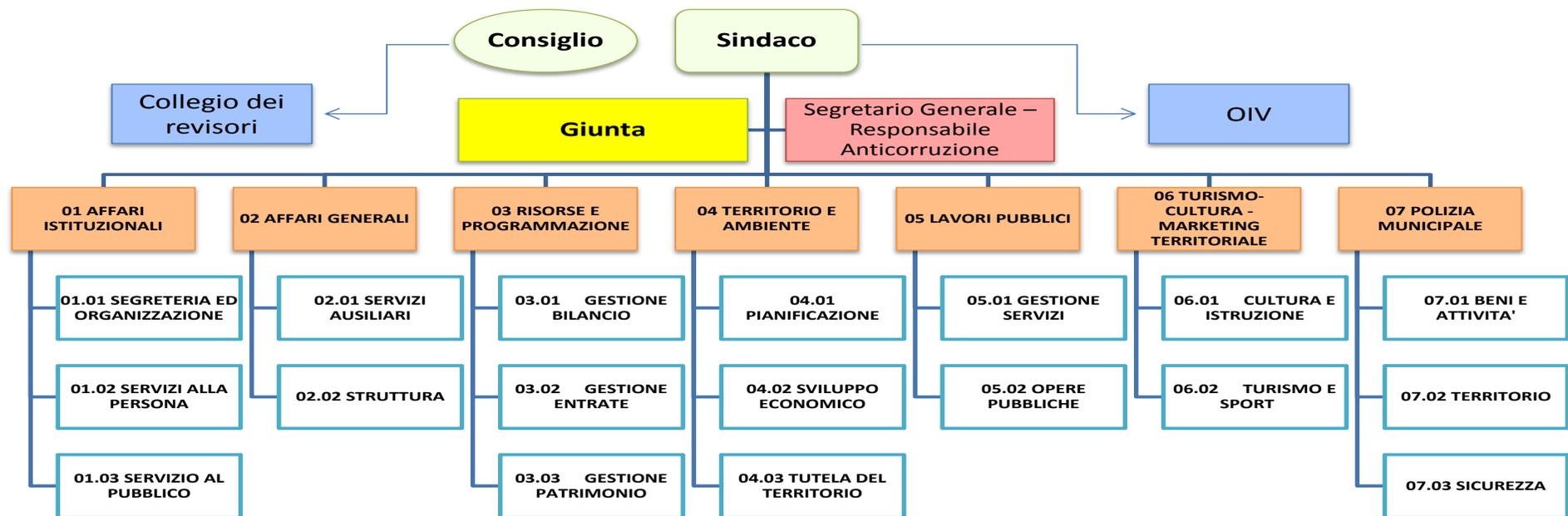
L'OIV, in base all'art. 14, comma 4, lettera c, del d.lgs. 150/2009, valida il documento prima dell'approvazione da parte dell'organo di indirizzo politico-amministrativo, come previsto dal sistema di misurazione e valutazione vigente nel 2013.

Con la validazione l'OIV attesta che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'ente. Inoltre promuove e certifica il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dei dirigenti e dipendenti dell'Ente.

La mancata validazione della Relazione, per qualsiasi motivo, non consente alcun tipo di erogazione di strumenti premiali (art. 14, comma 6, D.Lgs. n. 150/2009).

## **1.3 Contesto organizzativo**

La struttura organizzativa dell'Ente approvata con delibera di Giunta n. 272 del 02/10/2012 è la seguente:



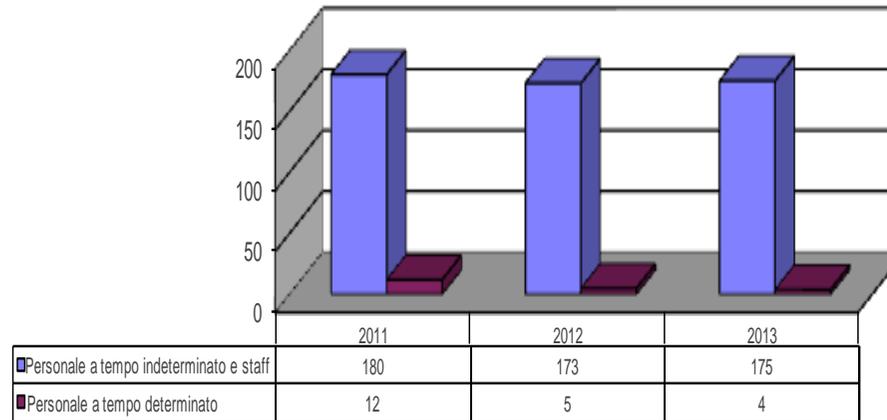
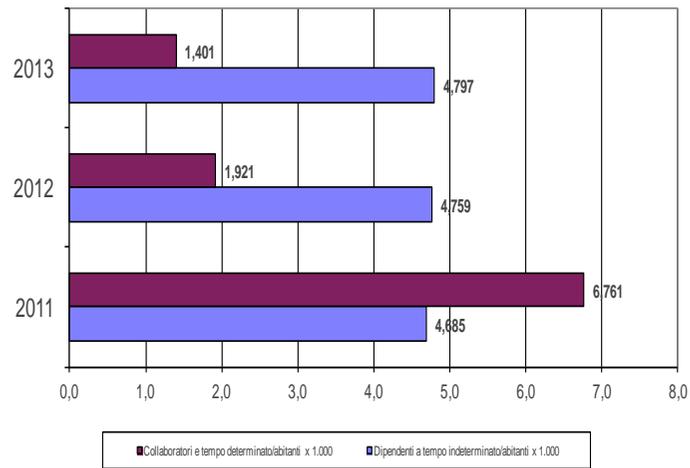
Il personale <sup>(1)</sup> è pari a 175 unità su una dotazione organica di 268 unità, con un'età media di 52 anni ed il 21,7% di donne:

Categoria	2012			2013		
	Dotazione	Coperti	Disponibili	Dotazione	Coperti	Disponibili
DIRIGENTE A T. I	7	3	4	7	4	3
D3	24	14	10	24	16	8
D1	40	20	20	40	20	20
C1	87	67	20	87	66	21
B3	38	20	18	38	20	18

<sup>(1)</sup> Fonte dati: Tabelle del Conto del Personale 2011-2013.

Categoria	2012			2013		
	Dotazione	Coperti	Disponibili	Dotazione	Coperti	Disponibili
B1	39	26	13	39	26	13
A1	33	23	10	33	23	10
<b>TOTALE</b>	<b>268</b>	<b>173</b>	<b>95</b>	<b>268</b>	<b>175</b>	<b>93</b>

Nei grafici seguenti sono riportati il rapporto dipendenti e collaboratori rispetto alla popolazione e la consistenza del personale di ruolo e non:



Il personale complessivo ripartito per sesso nel triennio è il seguente:

	CATEGORIA								
	2011			2012			2013		
	U	D	T	U	D	T	U	D	T
Segretario Generale	1		1	1		1	1		1
Dirigenti	4		4	3		3	4		4
D3	12	4	16	12	2	14	12	4	16
D1	15	5	20	15	5	20	15	5	20

CATEGORIA									
C1	45	21	<b>66</b>	45	22	<b>67</b>	45	21	<b>66</b>
B3	13	7	<b>20</b>	13	7	<b>20</b>	13	7	<b>20</b>
B1	25	1	<b>26</b>	23	1	<b>24</b>	25	1	<b>26</b>
A1	23		<b>23</b>	23		<b>23</b>	23		<b>23</b>
Collaboratori a tempo determinato ed LPU	109	49	<b>158</b>	110	50	<b>160</b>	106	49	<b>155</b>
<b>Totale</b>	<b>247</b>	<b>87</b>	<b>334</b>	<b>245</b>	<b>87</b>	<b>332</b>	<b>244</b>	<b>87</b>	<b>331</b>

Il personale ripartito per fascia d'età nel triennio è il seguente:

FASCIA D'ETA'									
	2011			2012			2013		
	U	D	T	U	D	T	U	D	T
Tra i 30 e 34 anni	1	1	2	1	1	2	2	1	3
Tra i 35 e 39 anni	15	5	20	9	4	13	6	3	9
Tra i 40 e 44 anni	15	4	19	19	4	23	18	6	24
Tra i 45 e 49 anni	19	6	25	15	5	20	15	4	19
Tra i 50 e 54 anni	30	10	40	30	8	38	32	9	41
Tra i 55 e 59 anni	45	11	56	48	10	58	47	10	57
Tra i 60 e 64 anni	20	2	22	16	5	21	18	5	23
<b>Totale</b>	<b>145</b>	<b>39</b>	<b>184</b>	<b>138</b>	<b>37</b>	<b>175</b>	<b>138</b>	<b>38</b>	<b>176</b>
<b>Età media</b>	<b>52</b>	<b>50</b>	<b>51</b>	<b>52</b>	<b>51</b>	<b>52</b>	<b>52</b>	<b>51</b>	<b>52</b>

Il personale ripartito per titolo di studio nel triennio è il seguente:

TITOLO DI STUDIO									
	2011			2012			2013		
	U	D	T	U	D	T	U	D	T
Laurea	24	7	31	21	5	26	22	9	31
Laurea breve	0	2	2	0	2	2	0	1	1
Diploma	66	28	94	65	28	93	65	27	92
Scuola dell'obbligo	55	2	57	52	2	54	51	1	52
<b>Totale</b>	<b>145</b>	<b>39</b>	<b>184</b>	<b>138</b>	<b>37</b>	<b>175</b>	<b>138</b>	<b>38</b>	<b>176</b>

Le assenze del personale nel triennio sono state le seguenti:

<b>ASSENZE</b>				
	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>Variazione % rispetto al primo anno</b>
Ferie	<b>3.709</b>	<b>5.621</b>	<b>5.236</b>	<b>41,17%</b>
Maternità - paternità	175	140	120	<b>-31,43%</b>
Motivazioni familiari o personali (Legge 104)	694	789	381	<b>-45,10%</b>
Malattia, infortuni e visite mediche	2.150	2.263	1.280	<b>-40,47%</b>
Permessi e assemblee sindacali	172	50	823	<b>378,49%</b>
Scioperi	0	0	0	
Altro	13	534	365	<b>2707,69%</b>
<b>Totale assenze diverse dalle ferie</b>	<b>3.204</b>	<b>3.776</b>	<b>2.969</b>	<b>-7,33%</b>
<b>Tasso medio di assenza per dipendente</b>	<b>17,8</b>	<b>21,8</b>	<b>17</b>	<b>-4,49%</b>

Le spese del personale nel triennio sono state le seguenti:

<b>SPESA DEL PERSONALE – RIPARTIZIONE TRA PERSONALE NON DIRIGENTE E DIRIGENTE</b>				
		<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
<b>PERSONALE DIRIGENTE</b>	Spesa complessiva	326.035	295.366	307.260
	Valore medio per dirigente	75.239	73.747	75.247
	<i>Incidenza su spesa complessiva per personale</i>	6,59%	6,31%	6,52%
<b>PERSONALE NON DIRIGENTE</b>	Spesa complessiva	4.621.338	4.388.986	4.406.448

SPESA DEL PERSONALE – RIPARTIZIONE TRA PERSONALE NON DIRIGENTE E DIRIGENTE				
	Valore medio per dipendente			
CATEGORIA D	34.836	34.851	35.845	
CATEGORIA C	26.540	25.673	26.730	
CATEGORIA B	22.323	22.431	24.162	
CATEGORIA A	20.110	20.113	21.461	
<i>Incidenza su spesa complessiva per personale</i>	93,41%	93,69%	93,48%	
<b>TOTALE</b>	<b>4.947.373</b>	<b>4.684.352</b>	<b>4.713.708</b>	

L'anno 2013 è stato caratterizzato dall'estrema difficoltà di predisporre i documenti programmatici sia per le modifiche intervenute con le manovre finanziarie sul fronte delle entrate, che hanno imposto decisi tagli ai bilanci degli Enti Locali, sia per le emergenze determinate dalla crisi economico- finanziaria, oltre che dalle persistenti difficoltà derivanti dall'applicazione delle numerose e corpose norme, oggetto di interpretazione spesso contraddittorie.

Il bilancio è stato approvato in dicembre, e questa circostanza ha necessariamente compromesso la regolare tempistica del processo pianificatorio.

Alla decisa riduzione delle risorse disponibili si sono aggiunte le misure restrittive specifiche sul trattamento economico individuale e più in generale sulla spesa di personale, quali la riduzione delle spese per missioni, formazione, contrattazione decentrata integrativa, lavoro flessibile, che vanno contenute in stringenti tetti ancorati a dati storici di anni precedenti, nonché a forti limitazioni al turn-over del personale.

Nonostante il quadro d'incertezza e le difficoltà programmatiche, l'Amministrazione ha continuato un percorso di revisione del proprio assetto organizzativo, accompagnato da misure di contenimento della spesa, con l'obiettivo di rendere, comunque, ai cittadini, servizi sempre più trasparenti ed efficienti, pur in un quadro di strutturale riduzione delle risorse. Il tema del miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi erogati, così come già per il biennio precedente, è stato pertanto uno degli aspetti prioritari per l'Amministrazione.

Con deliberazione della Giunta comunale n. 317 del 5/11/2013, preceduta dal decreto sindacale n. 26670/gab del 2/10/2013, è stato nominato l'Organismo Indipendente di Valutazione monocratico nella persona del dott. Paolo Tarantino a seguito di manifestazione di interesse pubblica. L'OIV ha sostenuto il percorso intrapreso dall'amministrazione nel difficile transito di strumenti e culture diverse.

Nell'anno 2013, in particolare, è stato approvato il Sistema di misurazione e valutazione della performance e dei connessi istituti premiali, che rappresenta un'importante leva di rinnovamento dell'organizzazione, di miglioramento della qualità del servizio pubblico, di valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa. Dopo due anni nei quali si sono compiutamente sperimentate, tramite l'utilizzo, le nuove schede per la valutazione delle prestazioni nel 2013 sono state effettuate diverse simulazioni dell'impatto dell'introduzione dei livelli premiali sul sistema dei premi, che verranno applicate in occasione della liquidazione della produttività 2013, così che lo stesso potrà dirsi pienamente a regime.

L'Amministrazione comunale di Rossano, nel 2014, ha approvato il Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Rossano, così come previsto dall'art. 54, comma 5, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., e predisposto il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2014/2016, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 20 del 30/1/2014 e approvato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità con deliberazione della Giunta comunale n. 10 del 30/1/2014.

#### 1.4 Risorse economico-finanziarie, risorse strumentali e immobili

Con riferimento al periodo 2011-2013 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 (2).

#### DATI ECONOMICO-PATRIMONIALI

CONTO DEL PATRIMONIO				
ATTIVO	2011	2012	2013	Variazione % rispetto al primo anno
Immobilizzazioni immateriali	0,00	0,00	0,00	
Immobilizzazioni materiali	136.846.306,00	142.655.221,54	148.018.370,67	8,16%
Immobilizzazioni finanziarie	440.131,00	175.266,84	175.266,84	-60,18%
Rimanenze	0,00	0,00	0,00	
Crediti	60.241.663,00	57.338.185,17	55.018.950,57	-8,67%
Attività finanziarie non immobilizzate	0,00	0,00	0,00	
Disponibilità liquide	292.593,00	292.593,20	0,00	-100,00%
Ratei e risconti attivi	22.585,00	22.585,10	22.585,10	
<b>TOTALE ATTIVO</b>	<b>197.843.278,00</b>	<b>200.483.851,85</b>	<b>203.235.173,18</b>	<b>2,73%</b>
PASSIVO	2011	2012	2013	Variazione % rispetto al primo anno
Patrimonio netto	108.081.764,00	110.304.814,84	113.485.674,50	5,00%
Conferimenti	45.793.141,00	44.239.906,75	42.760.530,13	-6,62%
Debiti	43.930.465,00	45.901.222,23	46.951.060,52	6,88%
Ratei e risconti passivi	37.908,00	37.908,03	37.908,03	

(<sup>2</sup>) Fonte dati: Certificati al Conto Consuntivo 2011-2013.

<b>TOTALE PASSIVO</b>	<b>197.843.278,00</b>	<b>200.483.851,85</b>	<b>203.235.173,18</b>	<b>2,73%</b>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	--------------

<b>CONTO ECONOMICO</b>				
<b>VOCI CONTO ECONOMICO</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>Variazione % rispetto al primo anno</b>
Proventi della gestione	26.109.332,00	28.703.830,89	27.335.294,76	4,70%
B) Costi della gestione di cui :	23.503.332,00	23.775.447,68	22.156.218,04	-5,73%
<i>Quote di ammortamento d'esercizio</i>				
C) Proventi e oneri da aziende speciali e partecipate :	-1.592,00	0,00	0,00	-100,00%
<i>Utili</i>				
<i>Interessi su capitale di dotazione</i>				
<i>Trasferimenti ad aziende speciali e partecipate</i>	1.592,00			-100,00%
D.20) Proventi finanziari	40.312,00	33.934,70	423,70	-98,95%
D.21) Oneri finanziari	1.111.609,00	1.029.540,38	1.107.325,59	-0,39%
E) Proventi straordinari	754.837,00	1.727.989,18	2.282.182,03	202,34%
<i>Insussistenze del passivo</i>	754.837,00	1.727.989,18	2.282.182,03	202,34%
<i>Sopravvenienze attive</i>				
<i>Plusvalenze patrimoniali</i>				
Oneri straordinari	889.988,00	3.437.716,71	3.173.497,33	256,58%
<i>Insussistenze dell'attivo</i>	670.858,00	1.930.876,38	430.519,17	-35,83%
<i>Minusvalenze patrimoniali</i>	0,00	0,00	0,00	
<i>Accantonamento per svalutazione crediti</i>	30.000,00	810.289,90	2.648.861,62	8729,54%
<i>Oneri straordinari</i>	189.130,00	696.550,43	94.116,54	-50,24%
<b>RISULTATO ECONOMICO DI ESERCIZIO</b>	<b>1.397.960,00</b>	<b>2.223.050,00</b>	<b>3.180.859,53</b>	<b>127,54%</b>

## DATI FINANZIARI

### TREND DELLE ENTRATE

<b>ENTRATE (in Euro)</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>Variazione % rispetto al primo anno</b>
Titolo I Entrate tributarie	18.114.719,00	20.339.505,44	20.084.067,39	10,87%
Titolo II Entrate da contributi e trasferimenti correnti	3.091.824,00	4.047.550,31	3.265.286,89	5,61%
Titolo III Entrate extra-tributarie	4.338.072,00	4.354.039,84	3.986.364,18	-8,11%
<b>Entrate correnti</b>	<b>25.544.615,00</b>	<b>28.741.095,59</b>	<b>27.335.718,46</b>	<b>7,01%</b>
Titolo IV Entrate da alienazioni e trasferimenti di capitale	1.866.210,00	2.139.626,42	1.046.468,96	-43,93%
Titolo V Entrate derivanti da accessioni di prestiti	21.085.813,00	20.240.951,78	15.784.156,29	-25,14%
<b>TOTALE ENTRATE</b>	<b>48.496.638,00</b>	<b>51.121.673,79</b>	<b>44.166.343,71</b>	<b>-8,93%</b>

<b>TREND DELLE SPESE</b>				
<b>SPESE (in Euro)</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>Variazione % rispetto al primo anno</b>
Titolo I Spesa corrente	24.900.605,00	25.307.033,84	23.572.168,81	-5,33%
Titolo II Spesa in conto capitale	1.164.357,00	2.490.063,66	1.862.956,74	60,00%
Titolo III Rimborso mutui e prestiti	22.233.951,00	22.513.330,56	16.527.025,72	-25,67%
<b>TOTALE SPESE</b>	<b>48.298.913,00</b>	<b>50.310.428,06</b>	<b>41.962.151,27</b>	<b>-13,12%</b>

<b>TREND PARTITE DI GIRO</b>				
<b>SPESE (in Euro)</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>Variazione % rispetto al primo anno</b>
<b>Titolo VI ENTRATE DA SERVIZI PER CONTO DI TERZI</b>	<b>2.305.395,00</b>	<b>2.146.289,50</b>	<b>2.276.157,35</b>	<b>-1,27%</b>
<b>Titolo IV SPESE PER SERVIZI PER CONTO DI TERZI</b>	<b>2.305.395,00</b>	<b>2.146.289,50</b>	<b>2.276.157,35</b>	<b>-1,27%</b>

## **EQUILIBRI DI BILANCIO**

EQUILIBRIO PARTE CORRENTE				
EQUILIBRIO PARTE CORRENTE (in Euro)	2011	2012	2013	Variazione % rispetto al primo anno
Totale titoli (I+II+III) delle entrate	25.544.615,00	28.741.095,59	27.335.718,46	7,01%
Titolo I Spesa corrente	24.900.605,00	25.307.033,84	23.572.168,81	-5,33%
Titolo III Rimborso mutui e prestiti	1.148.137,00	1.835.907,21	742.869,51	-35,30%
<b>Saldo di parte corrente</b>	<b>-504.127,00</b>	<b>1.598.154,54</b>	<b>3.020.680,14</b>	<b>-699,19%</b>

EQUILIBRIO DI PARTE CAPITALE				
EQUILIBRIO DI PARTE CAPITALE (in Euro)	2011	2012	2013	Variazione % rispetto al primo anno
Titolo IV Entrate da alienazioni e trasferimenti dicapitale	1.866.210,00	2.139.626,42	1.046.468,96	-43,93%
Titolo V Entrate derivanti da accessioni di prestiti **	0,00	500.000,00	0,00	
<b>Totali (IV+V)</b>	<b>1.866.210,00</b>	<b>2.639.626,42</b>	<b>1.046.468,96</b>	<b>-43,93%</b>
Titolo II Spesa in conto capitale	1.164.357,00	2.490.063,66	1.862.956,74	60,00%
<b>Differenza di parte capitale</b>	<b>701.853,00</b>	<b>149.562,76</b>	<b>-816.487,78</b>	<b>-216,33%</b>
Entrate correnti destinate ad investimenti			816487,78	
Utilizzo avanzo di amministrazione applicato alla spesa in conto capitale				
<b>SALDO DI CAPITALE</b>	<b>701.853,00</b>	<b>149.562,76</b>	<b>0,00</b>	<b>-100,00%</b>

\*\* Esclusa categoria I "Anticipazione di cassa" 2011 €. 21.085.814,00; 2012 €. 19.740.951,78; 2013 €. 8.478.866,71 + €. 7.305.289,50 DL 35/2013

## DATI DI CASSA

### QUADRO RIASSUNTIVO DELLA GESTIONE DI COMPETENZA

<b>QUADRO RIASSUNTIVO DELLA GESTIONE DI COMPETENZA (in Euro)</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>Variazione % rispetto al primo anno</b>
RISCOSSIONI	42.483.333,00	42.052.921,40	36.849.804,23	-13,26%
PAGAMENTI	42.319.529,00	38.964.143,43	25.334.541,64	-40,14%
Pagamenti per azioni esecutive non regolarizzate alla data di analisi				
<b>Differenza</b>	<b>163.804,00</b>	<b>3.088.777,97</b>	<b>11.515.262,59</b>	<b>6930%</b>
RESIDUI ATTIVI	8.318.700,00	11.215.041,89	9.592.696,83	15,31%
RESIDUI PASSIVI	8.284.779,00	13.492.574,13	18.903.766,98	128,17%
<b>Differenza</b>	<b>33.921,00</b>	<b>-2.277.532,24</b>	<b>-9.311.070,15</b>	<b>-27549%</b>

#### DATI SULL'AVANZO

<b>RISULTATO DI GESTIONE</b>				
<b>Descrizione</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>Variazione % rispetto al primo anno</b>
Fondo di cassa al 31 dicembre	292.593,00	292.593,20	0,00	-100,00%
Totale residui attivi finali	60.881.639,00	56.979.479,43	55.018.950,57	-9,63%
Totale residui passivi finali	59.196.707,00	54.635.760,46	47.974.021,45	-18,96%
<b>Risultato di amministrazione</b>	<b>1.977.525,00</b>	<b>2.636.312,17</b>	<b>7.044.929,12</b>	<b>256,25%</b>
Utilizzo di anticipazione di cassa	21.085.814,00	19.740.951,78	8.478.866,71	-59,79%

<b>RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE</b>				
<b>Risultato di amministrazione di cui:</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>Variazione % rispetto al primo anno</b>
Vincolato	1.470.052,00	2.585.659,47	5.663.343,96	285,25%
Per spese in conto capitale	38.408,00	38.408,06	38.408,06	
Per fondo ammortamento	0,00	0,00	0,00	

Non vincolato	469.065,00	12.244,64	1.343.177,10	<b>186,35%</b>
<b>Totale</b>	<b>1.977.525,00</b>	<b>2.636.312,17</b>	<b>7.044.929,12</b>	<b>256,25%</b>

## INDICATORI FINANZIARI

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.

Si riportano di seguito alcuni indicatori significativi:

Descrizione	2011	2012	2013
<b>GRADO DI AUTONOMIA FINANZIARIA</b>			
<b>1. Autonomia finanziaria</b>			
<u>Entrate tributarie+ extratributarie</u> Entrate correnti	87,90%	85,92%	<b>88,05%</b>
<b>2. Autonomia impositiva</b>			
<u>Entrate tributarie</u> Entrate correnti	70,91%	70,77%	<b>73,47%</b>
<b>3. Dipendenza erariale</b>			
<u>Trasferimenti correnti statali</u> Entrate correnti	1,45%	2,58%	<b>3,84%</b>
<b>GRADO DI RIGIDITÀ DEL BILANCIO</b>			
<b>1. Rigidità strutturale</b>			
<u>Spesa personale+rimborso mutui(cap+int)</u> Entrate correnti	36,42%	33,45%	<b>57,72%</b>
<b>2. Rigidità per costo personale</b>			
<u>Spesa complessiva personale</u> Entrate correnti	27,57%	23,48%	<b>24,22%</b>
<b>3. Rigidità per indebitamento</b>			
<u>Rimborso mutui (cap+int)</u> Entrate correnti	8,85%	9,97%	<b>33,49%</b>
<b>PRESSIONE FISCALE ED ERARIALE PRO-CAPITE</b>			
<b>1. Pressione entrate proprie pro-capite</b>			
<u>Entrate tributarie+ extratributarie</u> Numero abitanti	€ 584,37	€ 679,27	<b>€ 659,79</b>
<b>2. Pressione tributaria pro-capite</b>	€ 471,47	€ 559,50	<b>€ 550,52</b>

Descrizione	2011	2012	2013
<u>Entrate tributarie</u> Numero abitanti			
<b>3. Indebitamento locale pro-capite</b> <u>Rimborso mutui(cap+int)</u> Numero abitanti	€ 29,88	€ 50,50	<b>€ 220,61</b>
<b>4. Trasferimenti erariali pro-capite</b> <u>Trasferimenti correnti statali</u> Numero abitanti	€ 9,62	€ 20,37	<b>€ 28,80</b>
<b>CAPACITÀ GESTIONALE</b>			
<b>1. Incidenza residui attivi</b> <u>Residui attivi</u> Totale accertamenti	131,30%	112,32%	<b>122,69%</b>
<b>2. Incidenza residui passivi</b> <u>Residui passivi</u> Totale impegni	127,68%	112,85%	<b>123,50%</b>
<b>3. Velocità di riscossione entrate proprie</b> <u>Riscossioni titoli 1 + 3</u> Accertamenti titoli 1 + 3	68,51%	62,17%	<b>63,67%</b>
<b>4. Velocità di pagamenti spese correnti</b> <u>Pagamenti titolo 1</u> Impegni titolo 1	71,78%	73,30%	<b>71,87%</b>

### 1.5 Sistema di misurazione della performance individuale dei dirigenti

Il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale in vigore per l'anno 2013 adotta i principi ed i fattori di valutazione previsti dalla normativa vigente e dai contratti in essere.

Costituiscono oggetto del sistema di valutazione:

- A) **il grado complessivo di raggiungimento degli obiettivi premianti strategici per il Settore di preposizione, contenuti nel Piano della Performance;**
- B) **la modalità di conseguimento degli stessi;**
- C) **i comportamenti organizzativi.**

Gli obiettivi rappresentano i risultati attesi dalla prestazione del dirigente nel periodo considerato vengono concordati prima dell'inizio dell'esercizio tra valutato e valutatore, devono essere al tempo stesso "sfidanti" e realistici, definiti in modo chiaro e sintetico, contestualmente vengono identificati i parametri e gli indicatori di verifica quali-quantitativi da concordare a inizio periodo idonei a determinarne a consuntivo il grado di raggiungimento (risultato).

Gli obiettivi sono tradotti in risultati misurabili, in modo da rappresentare un elemento di orientamento strategico per la Giunta comunale e per la dirigenza. La metodologia assume quale unità fondamentale della valutazione il raggiungimento di obiettivi collegati ai progetti definiti ed elencati nel Piano della Performance.

**La valutazione delle modalità di raggiungimento degli obiettivi** vuole evitare un eccesso di orientamento al breve periodo dell'azione manageriale e porre enfasi su aspetti di equità e di trasparenza.

**La valutazione sul piano dei comportamenti organizzativi** avviene in relazione a parametri di valutazione predeterminati, comuni a tutti i dirigenti (e modificabili da un esercizio all'altro). Per loro natura, questo altro piano presuppone una valutazione meno deterministica e automatica – quindi più qualitativa - rispetto a quanto visto per la parte sugli obiettivi.

Le modalità di collegamento tra valutazione e incentivazione monetaria sono ispirate dai seguenti principi:

- il sistema di valutazione non ha come finalità esclusiva né principale quella di permettere la determinazione degli incentivi individuali previsti contrattualmente. Lo scopo primario del sistema di valutazione è sostenere la cultura e la logica operativa di lavoro per obiettivi innescando processi di miglioramento organizzativo;
- in considerazione della sua naturale attitudine a fornire riscontri relativi alla prestazione dei singoli dirigenti, gli esiti del processo di valutazione possono essere, in ogni caso, convenientemente utilizzati per determinare l'accesso agli incentivi;
- il collegamento tra esito della valutazione e accesso agli incentivi è diretto e automatico.

Il metodo predisposto prevede la traduzione della performance dirigenziale in un punteggio collegato ai diversi fattori di valutazione. Il punteggio massimo ottenibile per ciascun fattore è ponderato secondo un peso attribuito a ciascun fattore, così come riportato alla tabella seguente:

**Tabella 5 Peso % dei diversi fattori di valutazione dei dirigenti**

<i>Soggetti valutati</i>	<i>Valutazione obiettivi premianti</i> <b>A</b>	<i>Valutazione modalità di raggiungimento obiettivi</i> <b>B</b>	<i>Valutazione comportamenti organizzativi</i> <b>C1, C2, C3</b>
<i>Dirigenti di Settore</i>	<b>60 %</b> Valutazione proposta dal N.d.V al Sindaco	<b>15 %</b> Valutazione proposta dal N.d.V al Sindaco	<b>25 %</b> Valutazione proposta dal N.d.V al Sindaco

## 1.6 Azioni di miglioramento

Nel corso del 2014 sono state intraprese numerose azioni di miglioramento del complessivo sistema di misurazione e delle modalità di erogazione degli istituti premiali che prendono spunto anche da questa prima esperienza di applicazione di un sistema adeguato ai principi del d.lgs. 150/2009.

Di seguito vengono forniti i principali aspetti sui quali si è concentrata l'azione amministrativa, in un quadro di legalità e di correttezza dell'impianto generale del sistema valutativo:

- ricostruzione dei fondi di alimentazione del salario accessorio del personale dirigente che ha portato alla ricostruzione del fondo 2013 e alla corretta costituzione del fondo 2014;
- definizione del corretto utilizzo degli istituti di natura non incentivante previsto dal CCNL
- ricostruzione dei fondi di alimentazione del salario accessorio del personale del comparto che ha portato alla ricostruzione del fondo 2013 e alla corretta costituzione del fondo 2014;
- avvio delle procedure per la ridefinizione della parte normativa degli istituti disciplinati dei contratti decentrati anche al fine di verificare la correttezza alla luce delle novità introdotte dal d.lgs. 150/2009;
- approvazione del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi che sostituisce il precedente, approvato nel 2001, e non in linea con le modifiche normative intervenute successivamente;
- approvazione del regolamento di disciplina della performance e della premialità che ha stabilizzato l'assetto normativo consentendo l'adeguamento del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- previsione di uno schema valutativo per il personale dirigente e del comparto in linea con l'art. 9 del d.lgs. 150/2009 e con la disciplina transitoria introdotta dal d.l. 95/2012.

## **2 Il percorso di elaborazione della Relazione**

La Relazione sulla *Performance* è il documento annuale, redatto a consuntivo, composto dalle schede finali degli obiettivi di tutti i Dirigenti.

Alla elaborazione della Relazione sulla *performance* 2013 si è pervenuto attraverso i seguenti passaggi:

1. I dirigenti hanno presentato la propria relazione individuale con annesse le schede di monitoraggio degli obiettivi di competenza.
2. Le relazioni individuali dei dirigenti con le annesse schede di monitoraggio sono state trasmesse all'Organismo Indipendente di Valutazione.
3. L'OIV ha esaminato le relazioni dei dirigenti e le schede di monitoraggio degli obiettivi proponendo la valutazione individuale dei dirigenti, discostandosi motivatamente dagli esiti del monitoraggio, nell'esercizio del potere di proposta al Sindaco di valutazione dei dirigenti.
4. Le proposte di valutazione dei dirigenti, con annesse le valutazioni degli obiettivi individuali di *performance*, sono state approvate dal Sindaco con proprio decreto.
5. Le schede di valutazione individuale approvate con decreto sindacale sono state trasmesse ai dirigenti per acquisire osservazioni ed eventuali richieste di riesame, da formalizzare entro 10 giorni dalla notifica delle schede.
6. Due dirigenti hanno presentato controdeduzioni che sono state esaminate dall'Organismo di valutazione, il quale ha confermato le precedenti conclusioni.
7. Le conclusioni cui l'Organismo di valutazione è prevenuto, a seguito delle controdeduzioni dei dirigenti, sono state approvate definitivamente con decreto sindacale e notificate ai medesimi dirigenti.

8. Le valutazioni finali, che includevano anche la valutazione degli obiettivi di *performance* sono confluite nella presente Relazione sulla performance 2013.

L'approvazione e validazione della presente Relazione sulla *performance* 2013 consente la chiusura del ciclo valutativo del personale del comparto. A tal fine con circolare n. 1/2015 del servizio Personale, sono state trasmesse le schede di valutazione che i dirigenti devono utilizzare per il personale assegnato alle proprie strutture nel 2013 con annesso indicazioni operative, in linea con il sistema di misurazione e valutazione vigente nel 2013.

Al termine dell'esercizio ciascun Dirigente predispose le schede finali di valutazione riferite a tutti gli obiettivi di sua competenza. Le schede finali.

L'OIV, nel formulare la propria valutazione, ha tenuto conto di eventuali cause che possono motivare uno scostamento tra le risultanze della misurazione della *performance* e quelle della valutazione quali, 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'OIV garantisce la visibilità della Relazione sulla Performance, una volta approvata, tramite pubblicazione sul sito web istituzionale.

### 3 La misurazione della performance organizzativa dell'Ente per l'anno 2013

Il Piano della Performance per l'anno 2013 è stato approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 349/2013. Per la valutazione della performance organizzativa dell'Ente l'OIV ha controllato la scheda di performance organizzativa accertando che lo stato di salute dell'amministrazione, misurato con tre indicatori di seguito indicati, fosse corrispondente a quanto atteso, come in tabella rappresentato:

Macro ambiti di misurazione e valutazione	Peso %	Indicatore	Target attesi	Target raggiunti	Grado di raggiungimento della performance per ogni indicatore	Grado di raggiungimento della performance organizzativa per ambito	Grado di raggiungimento della performance organizzativa medio ponderato
Stato di salute dell'amministrazione	100%	% di risultati negativi nei 10 parametri che accertano la condizione di Ente strutturalmente deficitario <sup>3</sup>	10	7	70%	90%	

<sup>3</sup> I 10 parametri sono:

1) Valore negativo del risultato contabile di gestione superiore in termini di valore assoluto al 5% rispetto alle entrate correnti (a tali fini al risultato contabile si aggiunge l'avanzo di amministrazione utilizzato per le spese di investimento);

2) Volume dei residui attivi di nuova formazione provenienti dalla gestione di competenza e relativi ai titoli I e III, con l'esclusione del fondo sperimentale di riequilibrio, superiori al 42% dei valori di accertamento delle entrate dei medesimi titoli I e III esclusi i valori del fondo sperimentale di riequilibrio;

Macro ambiti di misurazione e valutazione	Peso %	Indicatore	Target attesi	Target raggiunti	Grado di raggiungimento della performance per ogni indicatore	Grado di raggiungimento della performance organizzativa per ambito	Grado di raggiungimento della performance organizzativa medio ponderato
		Saldo obiettivo calcolato ai fini del patto di stabilità 2013 (in milioni di euro)	2.649	3.352	100%		
		Riduzione delle spese di personale: impegnato definitivo al 31/12/13 <sup>4</sup>	6.653.978,94	6.621.383,38	100%		
	100%						90%

3) Ammontare dei residui attivi di cui al titolo I e al titolo III superiore al 65% (escluso il fondo sperimentale di riequilibrio) rapportata agli accertamenti della gestione di competenza delle entrate dei medesimi titoli I e III, ad esclusione delle predette risorse a titolo di fondo sperimentale di riequilibrio;

4) Volume dei residui passivi complessivi provenienti dal titolo I superiore al 40% degli impegni della medesima spesa corrente;

5) Esistenza di procedimenti di esecuzione forzata superiore allo 0,5% delle spese correnti;

6) Volume complessivo delle spese di personale a vario titolo rapportato al volume complessivo delle entrate correnti desumibili dai titoli I, II e III superiore al 38% (al netto dei contributi regionali nonché di altri enti pubblici finalizzati a finanziare spese di personale);

7) Consistenza dei debiti di finanziamento non assistiti da contribuzioni superiore al 150% rispetto alle entrate correnti per gli enti che presentano un risultato contabile di gestione positivo e superiore al 120% per gli enti che presentano un risultato contabile di gestione negativo (fermo restando il rispetto del limite di indebitamento di cui all'art. 204 del Tuel);

8) Consistenza dei debiti fuori bilancio formati nel corso dell'esercizio superiore all'1% rispetto ai valori di accertamento delle entrate correnti (l'indice si considera negativo ove tale soglia venga superata in tutti gli ultimi tre anni);

9) Eventuale esistenza al 31 dicembre di anticipazioni di tesoreria non rimborsate superiori al 5% rispetto alle entrate correnti;

10) Ripiano squilibri in sede di provvedimento di salvaguardia di cui all'art. 193 del Tuel riferito allo stesso esercizio con misure di alienazione di beni patrimoniali e/o avanzo di amministrazione superiore al 5% dei valori della spesa corrente.

Tali parametri implicano una valutazione positiva quando la risposta è negativa. L'ente viene considerato in condizioni di deficitarietà se la risposta è positiva per almeno 5 parametri su 10.

<sup>4</sup> Contenimento della spesa di personale ai sensi dall'art. 1 comma 557 della legge n. 296 del 27/12/2006; sono tenute in considerazione esclusivamente le componenti della spesa previste dalla circolare n. 9/2006 della Ragioneria Generale dello Stato - Ministero dell'economia e finanze (i dati riportati sono contenuti nella Relazione dell'Organo di Revisione sul Rendiconto 2013).