



CITTA' di PETILIA POLICASTRO

Provincia di Crotone

Relazione sulla performance

Anno 2020

Parte generale

Approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 41 del 22/03/2022



CITTA' di PETILIA POLICASTRO

Provincia di Crotone

1.	Premessa	3
1	Introduzione	4
1.1	Principi generali	4
1.2	Contesto normativo	4
1.3	Contesto organizzativo	5
1.4	Risorse economico-finanziarie, risorse strumentali e immobili	6
1.5	Sistema di misurazione della performance individuale	10
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	14
4	La misurazione della performance organizzativa delle unità organizzative dell'ente	15



CITTA' di PETILIA POLICASTRO

Provincia di Crotone

1. Premessa

L'anno 2020 è stato segnato dalla Pandemia legata alla diffusione del virus Covid-19 che ha condizionato l'attività di tutte le Amministrazioni Pubbliche impegnate nel contrasto alla sua diffusione e al contempo nel sostegno e tutela della Popolazione. Si tratta quindi di un'annualità straordinaria che costituisce un'anomalia nell'esercizio dell'attività dell'ente. Ciò premesso l'Ente ha avviato il Ciclo della Performance così come previsto dal Regolamento di disciplina della performance e della premialità, adottato con delibera della Giunta comunale n. 129 del 6/12/2019; il regolamento costituisce momento di attuazione dei principi introdotti dal d.lgs. 150/2009 e delle sue modificazioni intervenute con decreto legislativo 75/2017 e della legge n. 124/2015 che ha modificato alcune delle norme del d.lgs. 165/2001.

Nel corso del 2020 è stato approvato il Piano della *performance*¹, il quale individua gli obiettivi strategici e nell'ambito di questi gli obiettivi operativi. Gli obiettivi strategici ed operativi concorrono alla misurazione della performance organizzativa delle unità organizzative e dell'Ente.

La presente Relazione sulla *performance* 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.), trova oggi completa attuazione, pur nella consapevolezza della necessità di una continua manutenzione come, peraltro, previsto dall'art. 7 del d.lgs. 150/2009.

Il 2020, quindi, ha visto un definitivo consolidamento dei risultati sino ad ora raggiunti in tale ambito di intervento, ma già da oggi il sistema differenziale dei trattamenti economici premiali può iniziare 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 blocco delle risorse destinate al trattamento accessorio che solo di recente ha trovato margini normativi 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 dagli uffici preposti alla gestione delle risorse umane, con la supervisione del Segretario comunale, in conformità con le linee guida n. 3 del Dipartimento della Funzione Pubblica, pubblicate nel mese di novembre 2018; immediatamente dopo l'approvazione da parte della Giunta comunale la Relazione viene trasmessa all'Organismo di valutazione per la validazione

L'approvazione e validazione 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 dall'Organismo 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 degli obiettivi assegnati ai settori in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente.

¹ Con deliberazione della Giunta comunale n. 36 del 18/6/2020



CITTA' di PETILIA POLICASTRO

Provincia di Crotone

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, i quali sono sottoposti all'Organismo di valutazione per la validazione.

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 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 le proprie molteplici attività 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. 129 del 6/12/2019.

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 dall'art. 11 del 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. 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 della premialità, adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 129 del 6/12/2019 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 valutazione²;
- * è stata prevista la misurazione della *performance* generale di Ente;
- * la *performance* generale di Ente viene misurato come media ponderata degli indicatori di impatto e incide sulla valutazione del personale con un peso definito nell'ambito del regolamento di cui sopra;

² Con 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".



CITTA' di PETILIA POLICASTRO

Provincia di Crotone

- * 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 di responsabilità assegnati ed alla categoria di inquadramento).
- * La performance organizzativa tiene conto anche delle misure di prevenzione della corruzione previste dal corrispondente PTPC e delle misure finalizzate a migliorare il livello di trasparenza previste dal medesimo Piano. La percentuale di incidenza di queste misure, che confluiscono in un unico obiettivo operativo, è determinata annualmente dal Piano della performance. In assenza di specifiche indicazioni è pari al 20% rispetto all'incidenza della performance organizzativa.

1.3 Contesto organizzativo

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

1. Settore 1 – Affari generali;
2. Settore 2 – Polizia municipale;
3. Settore 2 – Ragioneria;
4. Settore 3 – Tributi-Servizio del personale;
5. Settore 5 – Urbanistica;
6. Settore 6 – Lavori Pubblici
7. Settore 7 – Istruzione, biblioteca, cultura, servizi sociali e archivio

Di seguito viene rappresentata una sintesi del programma triennale dei fabbisogni alla data del 31.12.2020
*PER CATEGORIA E PROFILI PROFESSIONALI CON PIANO TRIENNALE DEL
FABBISOGNO 2020-2022*

CAT. GIURIDICA	PROFILI PROFESSIONALI	DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL PROVVEDIMENTO	DOTAZIONE ORGANICA TEORICA	Di cui assunzioni effettuate a seguito di procedure concorsuali nell'anno 2019	Programma del fabbisogno			Modalità assunzionali
					2019	2020	2021	
D3	Funzionario Amministrativo (ad esaurimento)	1	1		0	0	0	Assunzioni non più possibili
D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	6	6	2	0	0	0	Concorso pubblico
D1	Istruttore Direttivo Amministrativo Area Tecnica	2	3	2	0	0	1	Concorso pubblico
D1	Istruttore Direttivo Amministrativo Area Vigilanza	1	1					
D1	TOTALE	10	11					
C	Istruttore amministrativo	3	11		2	2	0	Concorso pubblico
C	Agente di Polizia Municipale	0	5		1	3	1	Concorso pubblico
C	TOTALE	3	16					
B3	Collaboratore Prof.le Tecnico	1	2			1		Concorso pubblico
B1	Esecutore Amministrativo/tecnico	3	9		3	2	0	Concorso pubblico
B1	Messo comunale	1	1					
B1	TOTALE	5	13					



CITTA' di PETILIA POLICASTRO

Provincia di Crotone

CAT. GIURIDICA	PROFILI PROFESSIONALI	DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL PROVVEDIMENTO	DOTAZIONE ORGANICA TEORICA	Di cui assunzioni effettuate a seguito di procedure concorsuali nell'anno 2019	Programma del fabbisogno			Modalità assunzionali
					2019	2020	2021	
A	Operatore Amministrativo/tecnico	6	13		2	3	0	Concorso pubblico
A	TOTALE	6	13					
STAFF DEL SINDACO								
C	Istruttore amministrativo	2	2					SELEZIONE
	TOTALE ORGANICO	26	55	2	8	11	1	
	Programmazione del fabbisogno a tempo indeterminato				8	11	1	

* N.B. Le posizioni organizzative sono comprese nelle Categorie D3 e D1.

Risulta evidente dalla tabella che nell'anno 2020 a causa dei numerosi pensionamenti avuti nell'anno 2019, e nell'anno 2020 si sia ulteriormente ridotta.

Tale condizione di contesto costituisce una significativa criticità, che solo in parte potrà essere colmato con le procedure concorsuali avviate.

1.4 Risorse economico-finanziarie, risorse strumentali e immobili

Con riferimento al periodo 2018-2020 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.

Trend delle entrate				
Titoli	2018	2019	2020	Variazione % rispetto al 2019
Titolo I Entrate tributarie	3.964.370,14	3.932.370,14	4.047.468,10	2,84
Titolo II Entrate da contributi e trasferimenti correnti	1.860.292,51	1.811.182,26	2.073.043,58	12,63
Titolo III Entrate extratributarie	1.102.430,63	1.099.497,51	1.081.090,36	-1,70
Entrate correnti	6.927.093,28	6.843.049,91	7.201.602,04	4,98
Titolo IV Entrate da alienazioni e trasferimenti di capitale	18.720.816,82	17.505.000,00	17.869.366,81	2,03
Titolo V Entrate da accensioni di prestiti	0,00	0,00	1.829.048,30	1
TOTALE ENTRATE	25.647.910,10	24.348.049,91	26.900.017,15	9,49



CITTA' di PETILIA POLICASTRO

Provincia di Crotone

Trend delle spese				
Titoli	2018	2019	2020	Variazione % rispetto al 2019
Titolo I Spesa corrente	6.688.731,86	6.268.716,91	11.662.229,38	46,25
Titolo II Spesa in conto capitale	21.420.475,97	17.700.000,00	26.046.691,30	32,04
Titolo III Rimborso mutui e prestiti	0,00	0,00	231.630,00	100
TOTALE SPESE	28.109.207,83	23.968.716,91	37.940.550,73	36,82

Equilibrio di parte corrente				
Entrate	2018	2019	2020	Variazione % rispetto al 2019
Totali titoli (I+II+III) delle entrate	6.927.093,28	6.843.049,91	7.201.602,04	4,98
Titolo I Spesa corrente	6.688.731,86	6.268.716,91	11.662.229,38	46,245
Titolo III Rimborso mutui e prestiti (escluso anticipazione di liquidità)	0,00	0,00	231.630,00	100
Saldo di parte corrente	13.615.825,14	13.111.766,82	19.005.460,42	31,01

Equilibrio di parte capitale				
Entrate	2018	2019	2020	Variazione % rispetto al 2019
Titolo IV Entrate da alienazione e trasferimenti di capitale	18.720.816,82	17.505.000,00	17.269.366,81	1,36
Titolo V Entrate derivanti da accensioni di prestiti (esclusi Anticipazione di cassa e Anticipazione di liquidità)	0,00	0,00	1.829.048,30	100
Totale Titolo IV + Titolo V	18.720.816,82	17.505.000,00	19.698.415,11	11,13
Totale Titolo II Spesa in conto capitale	21.420.475,97	17.700.000,00	26.046.691,35	32,04
Differenza di parte capitale				
Entrate correnti destinate ad investimenti	0,00	0,00	0,00	
Utilizzo di avanzo di amministrazione applicato alla spesa in conto capitale	0,00	0,00	0,00	
Saldo di capitale				



CITTA' di PETILIA POLICASTRO

Provincia di Crotone

Dati di cassa				
Quadro riassuntivo della gestione di competenza				
	2018	2019	2020	Variazione % rispetto al 2019
Riscossioni	5.014.686,23	4.841.416,37	6.176.208,25	+21,61
Pagamenti	4.832.384,48	4.727.535,46	4.161.584,11	- 13,60
Pagamenti per azioni esecutive non regolarizzate alla data di analisi	0,00	0,00	0,00	0,00
Differenza	182.301,75	113.880,91	2.014.624,14	94,35
Residui attivi	6.557.899,17	3.500.122,77	1.880.795,51	- 86,09
Residui Passivi	1.513.435,91	2.389.167,97	3.438.119,48	30,51
Differenza	5.044.463,26	1.110.954,80	- 1.557.323,97	- 171,00

Dati sull'avanzo				
Risultato di gestione				
	2018	2019	2020	Variazione % rispetto al 2019
Fondo di cassa al 31.12	658.212,35	1.542.721,84	3.146.052,28	50,96
Totale residui attivi finali	19.195.266,65	19.078.659,65	17.647.312,35	-8,11
Totale residui passivi finali	3.204.663,22	4.325.409,03	5.440.378,70	20,49
Risultato di amministrazione	9.294.235,58	8.973.454,09	9.469.601,87	5,24
Utilizzo di anticipazione di cassa	0,00	0,00	0,00	0,00

Risultato di amministrazione				
di cui	2018	2019	2020	Variazione % rispetto al 2019
Vincolato	0,00	0,00	0,00	
Per spese in conto capitale	0,00	0,00	0,00	
Per fondo di ammortamento	0,00	0,00	0,00	
Non vincolato	0,00	0,00	0,00	
Totale	0,00	0,00	0,00	



CITTA' di PETILIA POLICASTRO

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 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	2018	2019	2020
GRADO DI AUTONOMIA FINANZIARIA			
1. Autonomia finanziaria			
<u>Entrate tributarie+ extratributarie</u>	2,72	2,78	2,47
Entrate correnti			
2. Autonomia impositiva			
<u>Entrate tributarie</u>	2,13	2,17	1,95
Entrate correnti			
3. Dipendenza erariale			
<u>Trasferimenti correnti statali</u>			
Entrate correnti	0,87	0,73	0,52
<u>Rimborso mutui (cap+int)</u>			
Entrate correnti			
PRESSIONE FISCALE ED ERARIALE PRO-CAPITE			
1. Pressione entrate proprie pro-capite			
<u>Entrate tributarie+ extratributarie</u>	546,76	566,14	586,17
Numero abitanti			
2. Pressione tributaria pro-capite			
<u>Entrate tributarie</u>	427,79	442,43	462,62
Numero abitanti			
3. Indebitamento locale pro-capite			
<u>Rimborso mutui(cap+int)</u>	34,53		
Numero abitanti			
4. Trasferimenti erariali pro-capite			
<u>Trasferimenti correnti statali</u>	200,74	199,14	236,94
Numero abitanti			



CITTA' di PETILIA POLICASTRO

Provincia di Crotone

CAPACITÀ GESTIONALE			
	2018	2019	2020
1. Incidenza residui attivi			
<u>Residui attivi</u>	0,57	0,42	2,19
Totale accertamenti			
2. Incidenza residui passivi			
<u>Residui passivi</u>	0,24	0,34	0,71
Totale impegni			
3. Velocità di riscossione entrate proprie			
<u>Riscossioni titoli 1 + 3</u>	0,73	0,71	0,62
Accertamenti titoli 1 + 3			
4. Velocità di pagamenti spese correnti			
<u>Pagamenti titolo 1</u>	0,74	0,66	0,69
Impegni titolo 1			

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, dirigente³ 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. 6, comma 7, 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 può essere misurata secondo 4 modalità operative alternative:
 - a) La media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici misurata attraverso gli indicatori di impatto.
 - b) Il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici misurata attraverso gli indicatori di impatto e gli obiettivi operativi.
 - c) La individuazione di specifici indicatori e target, selezionati anche nell'ambito degli indicatori di bilancio e/o degli indicatori utilizzati per la misurazione degli obiettivi strategici ed organizzativi e/o tramite il ricorso a specifici indicatori relativi alla salute finanziaria, organizzativa.
 - d) La individuazione di specifici indicatori e target che rappresentano al meglio la reputazione dell'Ente anche in relazione al programma di mandato.
- la scelta tra le modalità alternative di misurazione della *performance* generale di Ente è delegata 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. 8 del Regolamento comunale di disciplina della *performance*; il piano della performance 2019 ha optato per la prime due modalità (a,b);

³ Per personale dirigente si intendono i responsabili di settore che sono titolari di posizione organizzativa.



CITTA' di PETILIA POLICASTRO

Provincia di Crotone

- 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)	Segretario Comunale(*)	Peso%			
		Personale titolare di posizione organizzativa	Personale Fascia D	Personale Fascia C	Personale Fascia A/B
1 Performance organizzativa della struttura di appartenenza	0/30	35	30	15	15
2 Obiettivi individuali o di gruppo	20	20	10	15	-
3 Capacità di differenziazione delle valutazioni	0/5	5	-	-	-
4 Competenze e comportamenti professionali e organizzativi	40/35	30	60	70	85
5 Performance generale dell'Ente	40/10	10	-	-	-
Totale	100	100	100	100	100

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

Il sistema come sopra descritto prevede per tutto il personale dirigente⁴ 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.

In merito ai comportamenti che la normativa ritiene rilevanti ai fini della valutazione individuale il Regolamento di disciplina della *performance*, nella sezione allegati, definisce le declaratorie dei comportamenti organizzativi e delle competenze per il personale dipendente e i relativi criteri di valutazione.

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;

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 (settori).



CITTA' di PETILIA POLICASTRO

Provincia di Crotone

- b) ogni elemento utile per la misurazione oggettiva degli obiettivi individuali, qualora siano stati assegnati, 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 l'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 possa procedere al calcolo della capacità di differenziazione delle valutazioni, come previsto dal Piano della performance 2020
- c) L'Organismo di valutazione procede alla valutazione dei titolari di posizione organizzativa chiedendo 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 di differenziazione forniscono elementi che possano spiegare le ragioni di una bassa differenziazione nelle valutazioni dei propri collaboratori.
- d) Le schede di valutazione predisposte dall'Organismo di valutazione vengono presentate ai valutandi in apposito colloquio se ciò viene ritenuto utile dal medesimo Organismo.
- e) Le schede definitive vengono trasmesse al responsabile del servizio Personale e al destinatario della valutazione.

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 dei settori coinvolte nel Piano della performance 2020.
3. Acquisizione dei dati di rendicontazione e compilazione delle schede da parte degli attuali responsabili di settore.
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, ai sensi dell'art.16 del regolamento, 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;



CITTA' di PETILIA POLICASTRO

Provincia di Crotone

- 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.



CITTA' di PETILIA POLICASTRO

Provincia di Crotone

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

Di seguito viene esposto il riepilogo della misurazione della performance generale di Ente in base ai dati acquisiti dai competenti uffici.

Obiettivo strategico 1 – Politiche di Partecipazione e Trasparenza, per il rinnovamento dei rapporti tra le istituzioni e i cittadini			PERFORMANCE DI ENTE
Grado di realizzazione degli indicatori di impatto	Media aritmetica del grado di raggiungimento di ciascun Obiettivo Operativo in cui si articola l'Obiettivo Strategico	Grado di Attuazione Obiettivo Strategico	Media aritmetica Grado di attuazione Ob. Strategici
Obiettivo strategico 2 – Trasparenza ed Anticorruzione			
Grado di realizzazione degli indicatori di impatto	Media aritmetica del grado di raggiungimento di ciascun Obiettivo Operativo in cui si articola l'Obiettivo Strategico	Grado di Attuazione Obiettivo Strategico	
Obiettivo strategico 3 – Assicurare il controllo sugli equilibri finanziari			
Grado di realizzazione degli indicatori di impatto	Media aritmetica del grado di raggiungimento di ciascun Obiettivo Operativo in cui si articola l'Obiettivo Strategico	Grado di Attuazione Obiettivo Strategico	
Obiettivo strategico 4 – Qualità delle attività amministrative			
Grado di realizzazione degli indicatori di impatto	Media aritmetica del grado di raggiungimento di ciascun Obiettivo Operativo in cui si articola l'Obiettivo Strategico	Grado di Attuazione Obiettivo Strategico	
Obiettivo strategico 5 – Qualità ambientale del territorio			
Grado di realizzazione degli indicatori di impatto	Media aritmetica del grado di raggiungimento di ciascun Obiettivo Operativo in cui si articola l'Obiettivo Strategico	Grado di Attuazione Obiettivo Strategico	

La performance di ente è pari al **xxx** che è stata determinata dalla media aritmetica del grado di attuazione degli obiettivi strategici.

Il grado di attuazione di ciascun Obiettivo Strategico viene calcolato come media aritmetica dei seguenti due indicatori:

- Media aritmetica del grado di raggiungimento di ciascun Obiettivo Operativo in cui si articola l'Obiettivo Strategico
- Grado di realizzazione degli indicatori di impatto.

Con riferimento alla componente derivante dal raggiungimento degli obiettivi operativi in cui il livello strategico si articola si rinvia alla performance delle unità organizzative e alle schede di dettaglio riportate negli allegati tecnici.

Per quanto riguarda la misurazione attraverso indicatori di impatto si fornisce di seguito il dettaglio della misurazione i cui dati sono riportati nelle schede di dettaglio degli obiettivi operativi:



CITTA' di PETILIA POLICASTRO

Provincia di Crotone

Obiettivo strategico 1 – Politiche di Partecipazione e Trasparenza, per il rinnovamento dei rapporti tra le istituzioni e i cittadini					
Indicatori di impatto	Peso (%)	Target (T)	Risultato (R)	% realizzazione singolo indicatore (R/T) ⁵	% realizzazione obiettivo strategico ⁶
Processo di digitalizzazione di tutti gli atti dell'Ente	100	>60	>60		
Obiettivo strategico 2 Trasparenza ed Anticorruzione					
Trasparenza e anticorruzione	100	>=10			
Obiettivo strategico 3 – Assicurare il controllo sugli equilibri finanziari					
Controllo inerente i flussi di cassa di entrata e di uscita, e l'utilizzo della cassa vincolata	100	N. 4 monitoraggi annui: analisi periodica inerente il monitoraggio della cassa dell'Ente sia libera che vincolata			
Obiettivo strategico 4 – Qualità delle attività amministrative					
Rivisitazione e aggiornamento norme regolamentari interne	100	Entro termini stabiliti dalle norme			
Obiettivo strategico 5 – Qualità ambientale del territorio					
Qualità ambientale del territorio	100	>=1	0		

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

Per il dettaglio della misurazione della performance organizzativa e degli indicatori si rinvia alle schede tecniche allegate alla presente relazione.

⁵ Il rapporto tra risultato e target esprime in termini percentuali il grado di raggiungimento del target di ciascun indicatore

⁶ Si tratta della media ponderata con i relativi pesi del grado di realizzazione degli indicatori. Poiché il peso degli indicatori è pari a 50 il calcolo è corrispondente alla media aritmetica.