



CITTÀ DI MANFREDONIA



Relazione sulla performance 2019

Indice

- 1. Processo di redazione della Relazione sulla performance**
- 2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholders esterni**
 - 2.1. L'Amministrazione in cifre*
 - 2.2. La struttura organizzativa*
 - 2.3 Il personale*
 - 2.4 Le criticità, le opportunità, i punti di forza e quelli di debolezza*
- 3. Introduzione del sistema di misurazione e valutazione della performance**
 - 3.1 Il Ciclo di gestione della performance*
 - 3.2 Il sistema di monitoraggio*
 - 3.3 La valutazione della performance*
- 4. Risorse efficienza ed economicità**
- 5. Trasparenza, integrità, prevenzione e repressione della corruzione**
- 6. Conclusioni**

1. Processo di redazione della Relazione sulla performance

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del decreto legislativo n. 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra, ai cittadini ed ai suoi stakeholders, i risultati ottenuti nell'anno, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

La relazione, quindi, evidenzia a consuntivo i risultati raggiunti a livello organizzativo ed individuale rispetto ai singoli obiettivi e alle risorse programmate con la rilevazione degli eventuali scostamenti ed indica, ove possibile, anche le cause e le eventuali misure correttive adottate o da adottare per il completamento degli obiettivi a valenza pluriennale. La stesura della relazione diventa pertanto necessaria in quanto, si condividono i risultati ottenuti dall'Ente e dal personale, a seguito della valutazione del merito, e si determina la quota di retribuzione accessoria da conferire al predetto personale. In riferimento alle finalità sopradescritte, la Relazione si configura come un documento snello e comprensibile accompagnato, ove necessario, da una serie di allegati che raccolgano le informazioni di maggior dettaglio.

Sotto un profilo generale, infatti, la stesura del documento si ispira ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

La rappresentazione dei risultati conseguiti è avvenuta attraverso la definizione degli obiettivi del Piano della performance, approvato con deliberazione Commissario straordinario n. 62/2019. Il Piano della performance, redatto ai sensi del d.lgs. n. 150/2009 ha lo scopo di misurare la produttività dell'Amministrazione pubblica sotto il profilo dei risultati ottenuti a livello individuale ed organizzativo, della qualità dei servizi, dell'attribuzione dei compensi di risultato e/o incentivanti. Tale documento si inserisce nel processo di integrazione tra la programmazione finanziaria e quella strategica, con la finalità, di realizzare un unico documento di programmazione che contenga e colleghi l'assegnazione di obiettivi, con le relative risorse umane e strumentali, specificando in modo puntuale ed univoco gli obiettivi gestionali già individuati all'interno del PEG e più dettagliatamente nel PDO, che ogni singolo Settore deve raggiungere. La gestione per obiettivi comporta, quindi, l'articolazione di obiettivi programmatici, che fungono da indirizzo per l'attività dell'Ente, risultanti essere concreta manifestazione (in termini di scopi e valori) della pianificazione della gestione.

Una volta definiti questi macro obiettivi (Obiettivi strategici), si programma l'attività per orizzonti temporali più brevi e si scompongono, quindi, in obiettivi annuali (Obiettivi operativi), che considerati singolarmente comportano il raggiungimento parziale del macro obiettivo da cui dipendono, ma che nel loro complesso concorrono alla piena realizzazione dello stesso.

Nello specifico, gli Obiettivi Operativi sono organizzati in genere in Obiettivi che contribuiscono alla performance organizzativa e in Obiettivi individuali (che contribuiscono al raggiungimento della performance individuale), che contengono ciascuno:

- la descrizione dell'obiettivo;
- la tipologia dell'obiettivo operativo (organizzativo o individuale);
- le fasi e azioni dell'obiettivo;
- gli indicatori di performance, con l'indicazione delle pesature e dei target di riferimento (valore di raggiungimento atteso o l'intervallo entro cui dovrebbe ricadere la performance realizzata).

Il documento scaturito necessita di alcune precisazioni inerenti il percorso intrapreso per l'integrazione del Piano della Performance con gli strumenti di programmazione finanziaria, che è risultata di difficile attuazione, considerato che il Comune di Manfredonia, così come tutti i Comuni

italiani, continua a vivere una situazione di particolari incertezze relativamente alla definizione delle entrate in continua evoluzione normativa e gestione delle risorse proprie fortemente condizionate dalle prescrizioni di finanza pubblica relative al rispetto dei parametri stabiliti dal così detto patto di stabilità interno.

E' utile sottolineare che il Comune, nonostante le difficoltà, ha costruito il Piano della performance non tanto secondo la logica del puro adempimento istituzionale, ma quanto piuttosto come momento di opportunità per pianificare le linee strategiche dell'Ente in armonia con la redazione del Bilancio di Previsione e del PEG, che ha individuato per ogni area gestionale gli obiettivi da raggiungere e le relative dotazioni finanziarie e umane.

La finalità è stata, quindi, quella di voler:

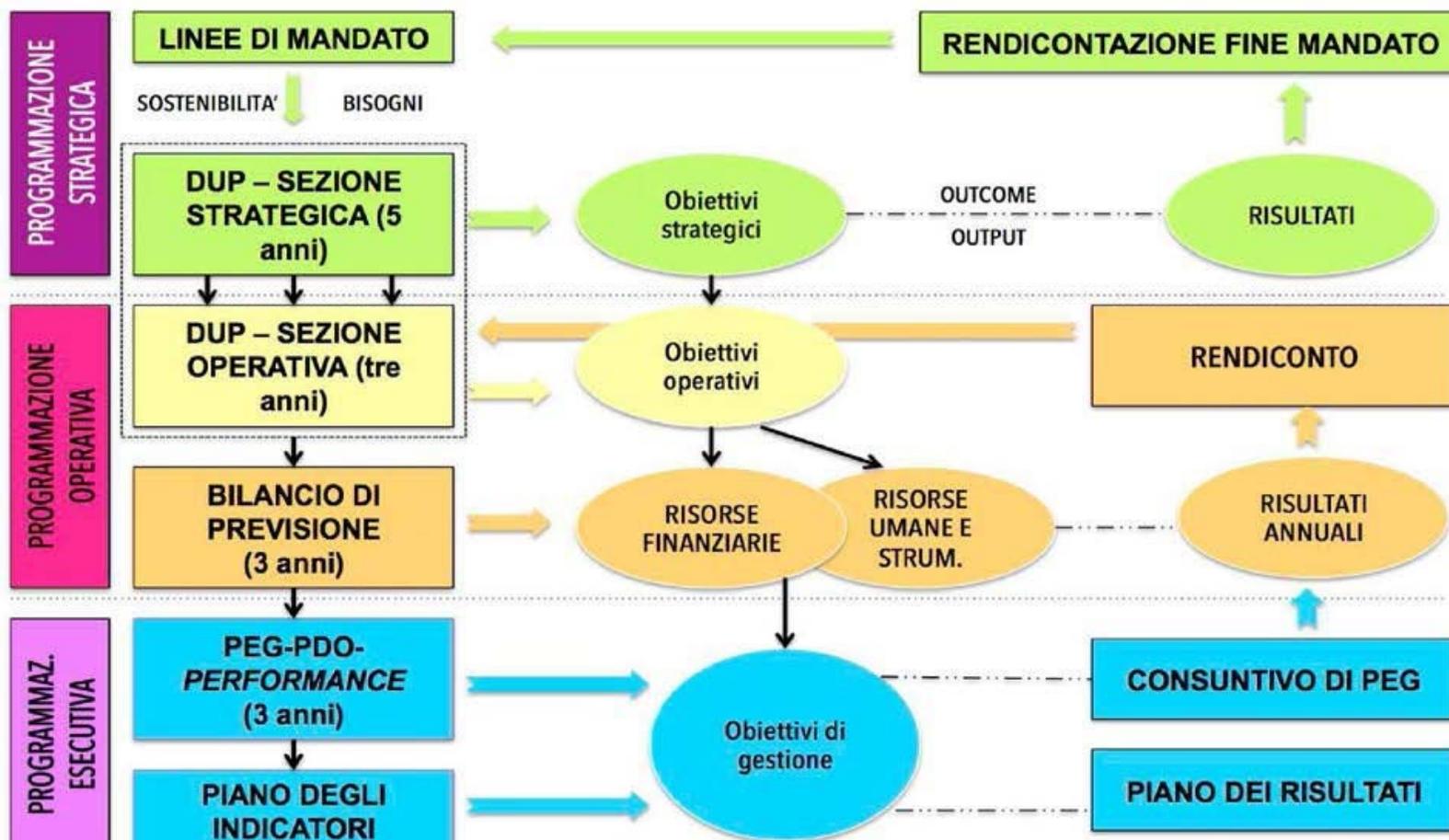
- creare uno strumento quanto più possibile operativo;
- integrare i diversi strumenti di pianificazione strategica, programmazione operativa e controllo già presenti nell'Ente;
- creare un sistema di misurazione e controllo più completo per meglio conoscere e "governare" l'Ente e disporre di informazioni utili in fase decisionale;
- sviluppare il processo di conoscenza delle risorse utilizzate e la trasparenza del sistema di programmazione e controllo.

Inoltre, per la redazione della Relazione sulla Performance sono stati inseriti i risultati ottenuti, a fine anno, dalle analisi di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e dai dati di rendicontazione del Piano esecutivo di Gestione (Fig. 1).

La struttura della relazione è articolata nel seguente modo, seguendo le linee guida emanate dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (C.I.V.I.T.) con la delibera n. 5/2012:

- sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholders esterni;
- analisi del ciclo di gestione della performance:
 - sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - monitoraggio degli obiettivi;
 - valutazione della performance individuale.

Figura 1 - Processo di redazione della Relazione sulla Performance



Fonte: elaborazione Ente

2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholders esterni

2.1. L'Amministrazione in cifre

Manfredonia è un comune Italiano di 55.415 abitanti della provincia di Foggia, in Puglia (al 31/12/2019).

La città di Manfredonia sorge alle pendici del Gargano sull'omonimo Golfo, è il ventisettesimo comune Italiano per estensione territoriale nonché il sesto in Puglia. Il territorio del Comune comprende sia le basse coste sabbiose sia la natura montuosa del Parco Nazionale del Gargano.

Lo stemma comunale riporta la scritta S.P.Q.S. (Senatus Populusque Sipontinos), sormontata da corona e raffigurante il Vescovo San Lorenzo Maiorano su cavallo bianco che percorre un ponte con al di sotto un drago in memoria di un'antica leggenda. Il gonfalone di colore azzurro riposta al centro la scritta "Città di Manfredonia" e lo stemma comunale. L'economia della città è incentrata prevalentemente sulla pesca, per la quale il porto di Manfredonia è tra i più attivi dell'Adriatico, ma anche sull'agricoltura.

Il turismo è alimentato dalla presenza di insediamenti balneari solo nella parte sud (Siponto, Riviera Sud) in quanto la parte nord ("Acqua di Cristo") è per lo più rocciosa con presenza di alcune spiagge libere. Oltre al turismo balneare comunque Manfredonia può contare anche sul turismo enogastronomico, storico-culturale ed archeologico.

Figura 2 - Bilancio demografico 2019

Variabile	♣ Maschi ♣	Femmine ♣	Totale ♣
Popolazione al 1° gennaio	27.734	28.147	55.881
Nati vivi	198	164	362
Morti	238	265	503
Saldo naturale anagrafico	-40	-101	-141
Iscritti in anagrafe da altro comune	263	229	492
Cancellati dall'anagrafe per altro comune	399	358	757
Saldo migratorio anagrafico interno	-136	-129	-265
Iscritti in anagrafe dall'estero	89	69	158
Cancellati dall'anagrafe per l'estero	55	37	92
Saldo migratorio anagrafico estero	34	32	66
Iscritti in anagrafe per altri motivi	27	19	46
Cancellati dall'anagrafe per altri motivi	53	21	74
Saldo anagrafico per altri motivi	-26	-2	-28
Iscritti in anagrafe in totale	379	317	696
Cancellati dall'anagrafe in totale	507	416	923
Saldo migratorio anagrafico e per altri motivi	-128	-99	-227
Unità in più/meno dovute a variazioni territoriali	0	0	0
Saldo censuario totale	2	2	4
Popolazione al 31 dicembre	27.568	27.949	55.517
Numero di famiglie al 31 dicembre			21.248,92
Popolazione residente in famiglia al 31 dicembre	27.527	27.888	55.415

2.2. La struttura organizzativa

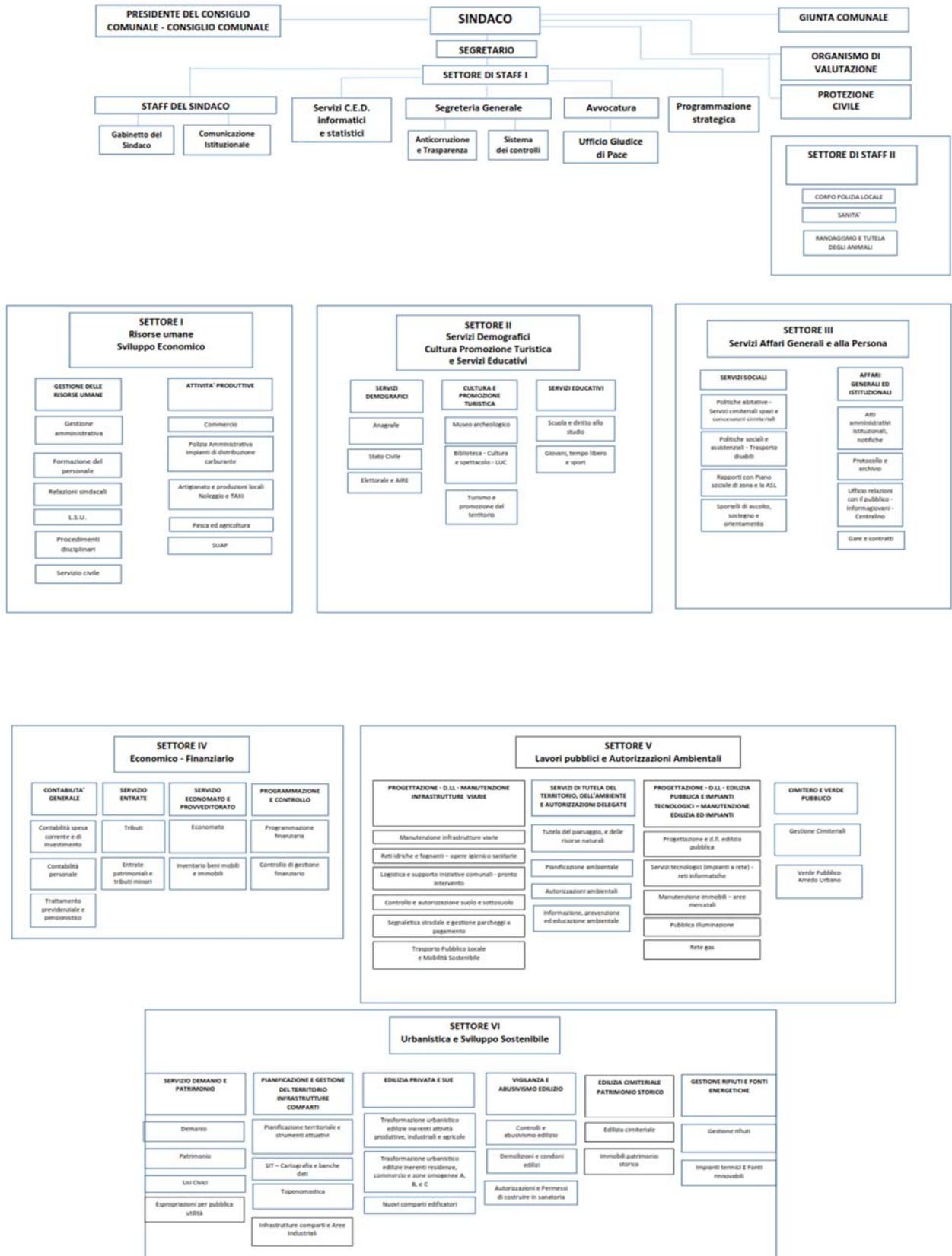
L'organizzazione degli uffici e del personale ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali e si informa a criteri di autonomia, funzionalità, economicità, pubblicità e trasparenza della gestione, secondo principi di professionalità e di responsabilità.

L'assetto organizzativo è strutturato in modo da perseguire la massima efficienza gestionale con accorpamento di uffici e servizi in continua evoluzione a causa della impossibilità normativa di poter effettuare adeguate assunzioni e procedure di turn-over del personale in pensionamento.

In allegato, si riporta lo schema di assetto organizzativo strutturale dell'Ente.

Figura 3 - Organigramma

A1.A



2.3 Il personale

Le principali problematiche e lo scenario di interventi relativi alla gestione delle risorse umane sono state collegate alla necessità di mantenere qualità e quantità dei servizi resi, in un quadro di calo del numero dei dipendenti e di blocco delle assunzioni previste da recenti leggi statali. In tal senso è stato fondamentale, quindi, il ruolo e l'apporto di tutti, la motivazione e la condivisione dei valori della buona amministrazione ed al progetto di cambiamento dell'Ente, e in particolare, del lavoro pubblico in generale. Sul piano più dettagliato della gestione delle risorse umane, in ragione dei vincoli normativi e finanziari posti in materia di reclutamento di personale.

Figura 4 - Dotazione organica al 31 dicembre 2019

Personale a tempo indeterminato (Tab.1) - Dati riepilogativi dell'ultimo triennio												
Gli aggiornamenti dei prospetti del riepilogo triennale saranno visibili dal giorno successivo a quello di salvataggio delle tabelle. Data ultimo aggiornamento dei valori calcolati: 05/09/2020 01:14:12Gli aggiornamenti dei prospetti del riepilogo triennale vengono effettuati solo per gli ultimi 3 anni di rilevazione												
	Personale a tempo indeterminato al 31.12 (Tab. 1)			Numero Mensilità / 12 (Tab. 12)			Spese per retribuzioni lorde (Tab. 12+13)			di cui arretrati anni precedenti (Tab. 12+13)		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI	1	1	1	0,86	1	1	67.943	86.349	108.214	0	0	0
DIRIGENTI	4	4	2	5,65	4,67	2,54	425.771	350.726	188.544	0	188	0
CATEGORIA D	38	32	27	37,17	33,42	31,33	1.131.129	1.163.495	1.006.673	0	40.524	0
CATEGORIA C	85	81	70	86,17	83,17	77,24	2.269.596	2.370.945	2.156.840	953	47.029	1.102
CATEGORIA B	51	45	34	52,41	48,15	40,02	1.248.023	1.251.254	1.024.674	1.378	33.216	2.656
CATEGORIA A	6	5	5	6	5,33	5	126.288	121.244	108.956	0	2.886	0
RESTANTE PERSONALE	3	3	0	3,11	3	1	81.206	73.398	24.006	0	1.187	0
Totale	188	171	139	191,36	178,73	158,13	5.351.956	5.417.411	4.617.907	2.331	125.030	3.758
Tabella 14							2.005.513	2.577.834	1.983.908			
Totale costo annuo del lavoro(Tab.12+13+14)							7.357.469	7.995.245	6.601.815			

2.4 Le criticità, le opportunità, i punti di forza e quelli di debolezza

Tabella 1 – Analisi dei fattori interni ed esterni all’Ente

PUNTI DI FORZA <i>Elementi agevolanti lo sviluppo dell’area aree di eccellenza</i>	PUNTI DI DEBOLEZZA <i>Elementi che ostacolano lo sviluppo, per i quali è necessario individuare ipotesi risolutive (o migliorative) aree ad alto margine di miglioramento</i>
<ul style="list-style-type: none"> – Posizione geografica – Competenze professionali tradizionali specifiche dell’area – Piccole imprese flessibili e relativamente reattive all’innovazione – Accesso ai finanziamenti europei e statali 	<ul style="list-style-type: none"> – Perdita di abitanti, seppure più limitata negli ultimi anni – Indice di vecchiaia elevato – Situazione comparto edilizia quasi statica
OPPORTUNITÀ <i>Possibili vantaggi futuri che occorre essere pronti a sfruttare a proprio favore, allocando in modo flessibile le risorse</i>	MINACCE <i>Rischi o eventi o mutamenti futuri che potrebbero avere un grosso impatto sui risultati della strategia</i>
<ul style="list-style-type: none"> – Creazione di reti per la razionalizzazione e il mantenimento dei servizi – Creazione di posti di lavoro per i giovani in settori che rafforzino l’identità e lo spirito di appartenenza al territorio, in particolar modo nella filiera agricoltura – Sviluppo del turismo 	<ul style="list-style-type: none"> – Difficoltà a realizzare il turn over del personale che cessa dal rapporto di lavoro – Proliferazione di leggi che minacciano l’efficienza e l’efficacia della P.A. mediante un appesantimento della azione amministrativa – Rigidità normativa europea e nazionale – Peggioramento della qualità dei servizi da erogare ai cittadini

Fonte: elaborazione Ente

3. Introduzione del sistema di misurazione e valutazione della performance

Le disposizioni che disciplinano le linee generali del ciclo di gestione della performance sono contenute nel Regolamento, approvato dall’Amministrazione, che disciplina il sistema di misurazione e valutazione della performance, che individua:

- a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- b) le procedure di conciliazione relative all’applicazione del medesimo Sistema;
- c) le modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo esistenti e del Piano triennale di prevenzione della corruzione;

- d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Il Sistema, che ha ad oggetto sia la misurazione e la valutazione della performance organizzativa, che la misurazione e la valutazione della performance individuale, stabilisce le modalità ed i tempi del ciclo di gestione della performance.

3.1. Il Ciclo di gestione della performance 2019

Il ciclo di gestione della performance nel corso del 2019 si è articolato nelle fasi seguenti, come previsto anche dal d.lgs. 150/2009.

Nel Piano della performance, approvato sono stati definiti ed assegnati gli obiettivi da perseguire. Per ogni obiettivo, come già anticipato, sono stati definiti una serie di indicatori di valutazione, a cui sono stati associati un peso e un target espresso in termini di rendimento. Una volta individuati, tali obiettivi sono stati collegati alla performance organizzativa dell'Ente dei dirigenti e del restante personale, alle quali è stata connessa una percentuale delle risorse economiche da destinare in relazione al risultato raggiunto. Nello specifico, gli obiettivi presi in considerazione sono stati gli Obiettivi Operativi collegati alla performance organizzativa, che riguardano lo svolgimento delle attività connesse alla funzione istituzionale dell'Ente e gli interventi migliorativi su di esse (performance organizzativa) e gli obiettivi individuali più propriamente di natura strategica. È importante sottolineare, però, che la valutazione del personale dipendente e dei responsabili di settore ha presupposto oltre alla verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissi, anche la valutazione dei comportamenti organizzativi e le competenze dimostrate per il personale non dirigente, mentre per i responsabili titolari di P.O. la valutazione della performance è effettuata sulla base dei seguenti quattro profili:

- qualità del contributo assicurato alla performance organizzativa;
- raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- comportamenti organizzativi e competenze professionali.

3.2. Il sistema di monitoraggio

Successivamente al 31.12, si è completato il monitoraggio degli obiettivi del Piano della performance e i progetti collegati al risultato, valutando, quindi, la performance organizzativa e quella individuale.

Attraverso questo documento sono rendicontati i risultati degli obiettivi strategici e dei conseguenti progetti legati al risultato, nonché i premi di risultato dei dirigenti, il risultato dei dipendenti titolari di Posizione Organizzativa, nonché la premialità per il restante personale. Questa relazione sarà, inoltre, pubblicata sul sito istituzionale dell'ente, nell'area Amministrazione Trasparente.

Infatti, dall'esito della performance è disceso il risultato economico che sarà riconosciuto a tutto il personale dirigente e non, in modo da incentivare e valorizzare il merito di ciascuno.

Andando più nello specifico dell'esito del monitoraggio, nella pagina seguente viene riportato il grado di raggiungimento degli obiettivi in una logica ad albero (nel quale si evince immediatamente come ciascun obiettivo concorra alla performance organizzativa del livello organizzativo di riferimento e più nel complesso alla realizzazione della performance globale dell'Amministrazione).

**Struttura Piano della Performance con monitoraggio**

01.00.00 LINEA DI MANDATO		Risultato
Risanamento Finanziario dell'Ente e riorganizzazione e rilancio dell'attività Istituzionale ed Amministrativa		65,76%
01.01.00 OBIETTIVO STRATEGICO		Risultato
Prevenzione del fenomeno corruttivo ed azioni ed interventi per la trasparenza		0
01.01.01 Obiettivo Operativo		Risultato
Prevenzione del fenomeno corruttivo ed azioni ed interventi per la trasparenza		0
01.02.00 OBIETTIVO STRATEGICO		
Adozione di tutti gli atti previsti nel piano di riequilibrio finanziario pluriennale approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 1 del 17.03.2019 e avvio di ogni procedimento utile all'incremento delle entrate e alla razionalizzazione della spesa		60,32%
01.02.01 Obiettivo Operativo		
Revisione dinamica dei residui attivi e passivi di competenza del settore diretto e/o coordinato		100%
01.02.02 Obiettivo Operativo		
Ricognizione di tutte le licenze rilasciate per l'esercizio delle attività di commercio a posto fisso e ambulante, anche al fine di verificare eventuali sacche di evasione dei tributi e delle imposte dovute		100%
01.02.04 Obiettivo Operativo		
Verifica di tutte le concessioni NCC rilasciate e della relativa coerenza (temporale e quantitativa) con quanto versato all'Ente e quanto dallo stesso incassato		100%
01.02.05 Obiettivo Operativo		
Verifica delle concessioni inerenti le licenze Taxi e verifica (temporale e quantitativa) della relativa coerenza con le somme dovute all'Ente per tali concessioni e le somme dallo stesso incassate		100%
01.02.06 Obiettivo Operativo		
Verifica delle concessioni rilasciate in aree PIP – PAIP – Industriali e verifica relativa coerenza (temporale e quantitativa) delle somme pagate per tali concessioni e degli incassi operati dall'Ente		0
01.02.07 Obiettivo Operativo		
Trasporto scolastico: analisi di dettaglio del costo del servizio e della % di contribuzione da parte degli utenti		100%
01.02.08 Obiettivo Operativo		
Mensa scolastica: analisi di dettaglio del costo del servizio e della % di contribuzione da parte degli utenti		67,00%
01.02.09 Obiettivo Operativo		
Asili nido: analisi di dettaglio del costo del servizio e della % di contribuzione da parte degli utenti		60%
01.02.10 Obiettivo Operativo		
Analisi altri servizi a domanda individuale e/o con caratteristiche individuali (costi e ricavi)		100%

01.02.00 OBIETTIVO STRATEGICO(<i>segue</i>)		
Adozione di tutti gli atti previsti nel piano di riequilibrio finanziario pluriennale approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 1 del 17.03.2019 e avvio di ogni procedimento utile all'incremento delle entrate e alla razionalizzazione della spesa		60,32%
01.02.11 Obiettivo Operativo	Attuazione di specifico intervento di verifica (temporale e quantitativa) delle concessioni cimiteriali (Loculi e Cappelle gentilizie) x verifica eventuali sacche di evasione (erogazioni)	100%
01.02.12 Obiettivo Operativo	Verifica situazione contrattuale ed economica (temporale e quantitativa) della gestione del servizio delle lampade votive e dei relativi introiti da parte del Comune	N.D.
01.02.13 Obiettivo Operativo	Aggiornamento e valorizzazione del patrimonio immobiliare	N.D.
01.02.14 Obiettivo Operativo	Verifica dei costi di gestione del patrimonio comunale	N.D.
01.02.15 Obiettivo Operativo	Analisi della redditività del patrimonio dell'Ente	N.D.
01.02.17 Obiettivo Operativo	Studio e analisi del contratto inerente i costi della pubblica illuminazione, anche in relazione all'accertamento di eventuali possibilità di risparmio/economie da realizzare in tempi brevi.	N.D.
01.02.18 Obiettivo Operativo	Studio e analisi dei costi e della redditività della aree di parcheggio a pagamento - Sviluppo progetto finalizzato a maggiori entrate	N.D.
01.02.19 Obiettivo Operativo	Studio e analisi dei costi e della redditività del TPL – Sviluppo progetto finalizzato a maggiori entrate	N.D.
01.02.20 Obiettivo Operativo	Verifica e analisi della gestione del demanio (Spiagge – Utilizzo porto commerciale e turistico) - Analisi dei costi e Analisi di Redditività	100%
01.02.21 Obiettivo Operativo	Analisi pratiche inerenti il condono edilizio (tutti i permessi in sanatoria), con riguardo agli aspetti relativi alla riscossione da parte dell'Ente di quanto ad esso dovuto (verifiche temporali e quantitative).	100%
01.02.22 Obiettivo Operativo	Verifica situazione incassi Bucalossi (compresa riscossione delle fidejussioni). Elaborazione e presentazione relativo Report	100%
01.02.23 Obiettivo Operativo	Analisi dei costi e dei ricavi del servizio di RSU e della relativa tassazione	100%
01.02.24 Obiettivo Operativo	Elaborazione ed avvio attuazione (entro il 31/12) del Piano per lo smobilizzo del patrimonio disponibile	100%

01.03.00 OBIETTIVO STRATEGICO		
Revisione ordinaria e/o straordinaria dei residui attivi e passivi dell'Ente (con puntuale dettaglio di tutte le voci componenti i residui attivi e passivi).		100%
	01.03.01 Obiettivo Operativo	
	Revisione ordinaria e/o straordinaria dei residui attivi e passivi dell'Ente (con puntuale dettaglio di tutte le voci componenti i residui attivi e passivi).	100%
01.04.00 OBIETTIVO STRATEGICO		
Ricognizione dello stato dei Mutui in essere (rinegoziazione – spazi inutilizzati - devoluzione)		100%
	01.04.01 Obiettivo Operativo	
	Ricognizione dello stato dei Mutui in essere (rinegoziazione – spazi inutilizzati - devoluzione)	100%
01.05.00 OBIETTIVO STRATEGICO		
Puntuale e completa analisi dei costi di gestione/produzione inerenti i servizi/prodotti erogati riconducibili ai settori di propria competenza.		100%
	01.05.01 Obiettivo Operativo	
	Puntuale e completa analisi dei costi di gestione/produzione inerenti i servizi/prodotti erogati riconducibili ai settori di propria competenza	100%
01.06.00 OBIETTIVO STRATEGICO		
Analisi e Studi per la Redazione progetto reinternalizzazione gestione dei tributi e delle entrate		100%
	01.06.01 Obiettivo Operativo	
	Analisi e Studi per la Redazione progetto per la reinternalizzazione della gestione dei tributi e delle entrate	100%
01.07.00 OBIETTIVO STRATEGICO		
Riorganizzazione e rilancio dell'attività Istituzionale ed Amministrativa		0
	01.07.01 Obiettivo Operativo	
	Ricognizione delle pratiche giacenti inerenti i settori di competenza ed elaborazione e presentazione al Sindaco/Commissario di conseguente e pertinente Report, con esplicitazione chiara delle motivazioni e delle cause che hanno generato la giacenza, nonché della tempistica max per il loro superamento e completamento.	0
	01.07.02 Obiettivo Operativo	
	Redazione/revisione del Piano Traffico comunale con inserimento del Piano per il Trasporto Pubblico Locale e Piano per il Trasporto Scolastico.	0
	01.07.03 Obiettivo Operativo	
	Lotta al randagismo: Avvio redazione progetto anagrafe canina (con utilizzo di microchip)	N.D.
	01.07.05 Obiettivo Operativo	
	Analisi dello stato di attuazione dei LL.PP. in corso di esecuzione	N.D.
	01.07.06 Obiettivo Operativo	
	Realizzazione di specifica verifica (anche economica per quanto attiene ai corrispettivi dovuti) sulle concessioni di propria competenza attualmente in essere.	N.D.
	01.07.07 Obiettivo Operativo	
	Usi civici – Progetto affrancazione	0

3.3. La valutazione della performance

Una volta effettuata la misurazione e la valutazione degli obiettivi, si è passati al processo di valutazione del personale dell'Ente.

Tale processo è basato sul principio della continuità, secondo il quale con un processo crescente, tutta la struttura amministrativa partecipa alla realizzazione degli obiettivi, rispondendo, in proporzione alle relative responsabilità, al vertice dell'organizzazione dell'attività svolta.

Infatti, ai sensi dell'art. 9 del d.lgs. n.150/2009, la misurazione della performance dei dirigenti, delle posizioni organizzative e del restante personale è collegata agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici Obiettivi Operativi e alla valutazione dei comportamenti organizzativi dimostrati.

Per poter attuare al meglio tale principio, sono stati individuati i parametri per la valutazione di tutto il personale, che si articolano distintamente in relazione ai seguenti raggruppamenti di personale, suddivisi in funzione della qualifica e del ruolo organizzativo.

Valutazione della performance dei responsabili dei settori

La valutazione della performance dei dirigenti, secondo quanto è stato previsto dal Regolamento di misurazione e valutazione è effettuata sulla base dei seguenti profili:

- a) la qualità del contributo assicurato alla Performance organizzativa. Al fine di rendere il più apprezzabile possibile tale profilo, l'Ente dovrà preferibilmente redigere appositi e specifici obiettivi trasversali e comuni a più Settori. L'obiettivo annuale di Performance organizzativa andrà affidato a tutti i Responsabili a cui spetterà il compito di attuarlo per il proprio Settore di competenza. Tali obiettivi trasversali e comuni, corredati dai necessari indicatori per la misurazione verranno valutati sulla base del loro grado di raggiungimento;
- b) i comportamenti organizzativi e le competenze professionali;
- c) la valutazione dei responsabili dei Settori è stata effettuata utilizzando i sistemi di misurazione impiantati presso l'ente già approvati dall'amministrazione comunale per il triennio;
- d) le risultanze finali rilevabili dalle schede agli atti di ufficio evidenziano i risultati conseguiti nella gestione degli obiettivi stabiliti dall'Amministrazione comunale in termini economici, finanziari e tecnici.

4. Risorse efficienza ed economicità

Il quadro delle risorse a disposizione dell'Ente, come si evince dai dati del Rendiconto di Gestione per l'anno 2019, approvato con Deliberazione Consiglio comunale n. 23 del 16/10/2019 con i poteri del Consiglio comunali e riportato il quadro generale riassuntivo esercizio 2019 nella tabella seguente.

Figura 5 - Rendiconto finanziario 2019

ENTRATE	CASSA 2019	COMPETENZA 2019	SPESE	CASSA 2019	COMPETENZA 2019
Fondo di cassa presunto all'inizio dell'esercizio					
Utilizzo avanzo presunto di amministrazione					
<i>di cui per spese correnti</i>			Disavanzo di amministrazione		
di cui per spese in conto capitale					2.461.536,60
Fondo pluriennale vincolato		435.993,85			
Titolo 1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	48.513.977,39	32.879.791,83	Titolo 1 - Spese correnti	64.332.797,02	50.478.328,51
Titolo 2 - Trasferimenti correnti	20.176.531,04	13.375.740,96			
Titolo 3 - Entrate extratributarie	16.311.223,30	7.186.659,88	Titolo 2 - Spese in conto capitale	36.146.015,34	28.618.847,15
			di cui fpv		
Titolo 4 - Entrate in conto capitale	42.319.919,04	30.474.111,74			
Titolo 5 - Entrate da riduzione attività finanziarie					
			Titolo 3 - Spese per incremento attività finanziarie	0,00	0,00
Totale	127.321.650,77	83.916.304,41			
Titolo 6 - Accensione prestiti	15.585.502,13	14.079.614,00	Titolo 4 - Rimborso prestiti	16.903.200,00	16.873.200,00
Titolo 7 - Anticipazione Istituto Tesoriere	35.000.000,00	35.000.000,00	Titolo 5 - Chiusura anticipazioni ricevute da istiuto	36.758.640,00	35.000.000,00
Titolo 9 - Entrate c/terzi e partite di giro	24.830.730,74	24.759.000,00	Titolo 7 - Spese per c/terzi e partite di giro	25.704.811,27	24.759.000,00
Totale titoli	202.737.883,64	157.754.918,41	Totale titoli	179.845.463,63	155.729.375,66
			Fondo di cassa finale presunto	22.892.420,01	
Totale complessivo	202.737.883,64	158.190.912,26	Totale complessivo	202.737.883,64	158.190.912,26

ENTRATE	COMPETENZA 2020	COMPETENZA 2021	SPESE	COMPETENZA 2020	COMPETENZA 2021
Fondo di cassa presunto all'inizio dell'esercizio					
Utilizzo avanzo presunto di amministrazione					
di cui per spese correnti			Disavanzo di amministrazione	2.402.530,79	2.402.530,79
di cui per spese in conto capitale					
Fondo pluriennale vincolato	100.000,00	100.000,00			
Titolo 1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	34.810.410,53	35.038.724,83	Titolo 1 - Spese correnti	49.947.846,71	48.420.661,01
			di cui fpv	100.000,00	100.000,00
Titolo 2 - Trasferimenti correnti	11.803.299,65	10.672.799,65			
Titolo 3 - Entrate extratributarie	6.346.005,87	7.319.804,87	Titolo 2 - Spese in conto capitale	4.440.003,05	1.130.003,05
			di cui fpv		
Titolo 4 - Entrate in conto capitale	6.820.664,50	1.966.865,50	- di cui fondo pluriennale vincolato finanziato da mutuo		
Titolo 5 - Entrate da riduzione attività finanziarie					
			Titolo 3 - Spese per incremento attività finanziarie		
Totale	59.780.380,55	54.998.194,85	Totale	54.387.849,76	49.550.664,06
Titolo 6 - Accensione prestiti			Titolo 4 - Rimborso prestiti	3.090.000,00	3.145.000,00
Titolo 7 - Anticipazione Istituto Tesoriere	35.000.000,00	35.000.000,00	Titolo 5 - Chiusura anticipazioni ricevute da istiuto	35.000.000,00	35.000.000,00
Titolo 9 - Entrate c/terzi e partite di giro	24.759.000,00	24.759.000,00	Titolo 7 - Spese per c/terzi e partite di giro	24.759.000,00	24.759.000,00
Totale titoli	119.539.380,55	114.757.194,85	Totale titoli	117.236.849,76	112.454.664,06
Totale complessivo	119.639.380,55	114.857.194,85	Totale complessivo	119.639.380,55	114.857.194,85

7. Conclusioni

La performance è il contributo che il singolo dipendente (il servizio o l'ente nel suo complesso) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento degli obiettivi aziendali, delle azioni strategiche di mandato, della mission, della soddisfazione dei bisogni dei cittadini utenti. La performance è misurata e valutata con riferimento: alla performance organizzativa, intesa come ente nel suo complesso o ai singoli settori, centri di responsabilità e centri di costo; alla performance individuale, che attiene ai singoli dipendenti, ai responsabili di posizione organizzativa e ai dirigenti e alle competenze professionali.

Nella presente Relazione ci si è prefisso, attraverso una rassegna dei dati ed elementi più significativi, di rappresentare una visione di sintesi della performance complessiva dell'ente conseguita nell'anno 2019, come programmata nell'ambito delle Azioni strategiche di mandato, nel PEG e nel Piano della performance 2019.

Infatti, alla base del Ciclo di gestione della performance si trovano gli atti di pianificazione strategica, di programmazione e gestione operativa degli obiettivi e delle attività dell'Ente che costituiscono gli elementi salienti dell'Albero della performance. La pianificazione strategica è contenuta, ai sensi del vigente Regolamento comunale sui controlli interni, nei seguenti documenti:

- 1) Le linee programmatiche di mandato e le Azioni strategiche di mandato che costituiscono la base della successiva programmazione;
- 2) il DUP.

A seguito di questa breve analisi del monitoraggio degli obiettivi 2019 dell'Ente si evince come la metodologia di misurazione e valutazione della performance ha permesso che l'attività di programmazione mantenesse standard sufficienti nei servizi resi, razionalizzando le energie disponibili.

Questo grazie ad un costante confronto tra l'organo politico e gli organi tecnici amministrativi, confronto indispensabile per poter ponderare rispetto alle priorità e alle risorse disponibili.