



Relazione sulla Performance - anno 2011

Indice

1 Presentazione

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

2.1 Contesto esterno di riferimento

2.2 L'amministrazione

2.3 Le risorse finanziarie

2.4 I risultati raggiunti e nuovi criteri di valutazione dell'efficienza

2.5 Le criticità e le opportunità

3 Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

3.1 Albero della performance

3.2 Obiettivi strategici e piani operativi

3.3 Obiettivi individuali

4 Risorse, efficienza ed economicità

5 Il processo di redazione della relazione sulla Performance

5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

5.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della Performance

1 Presentazione

La Relazione sulla performance costituisce lo strumento mediante il quale l'Accademia illustra agli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance previsto dal Decreto Legislativo 150/2009.

Il documento vuole evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi e individuali ottenuti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

Si auspica che la presente Relazione costituisca uno strumento di fondamentale importanza per la corretta attuazione del ciclo di gestione della *performance* che il D.Lgs. 150/2009 richiede.

Ciò premesso, nel redigere la Relazione sulla performance dell'Accademia Nazionale dei Lincei sono state seguite in linea di massima le linee guida fornite dalla CIVIT.

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

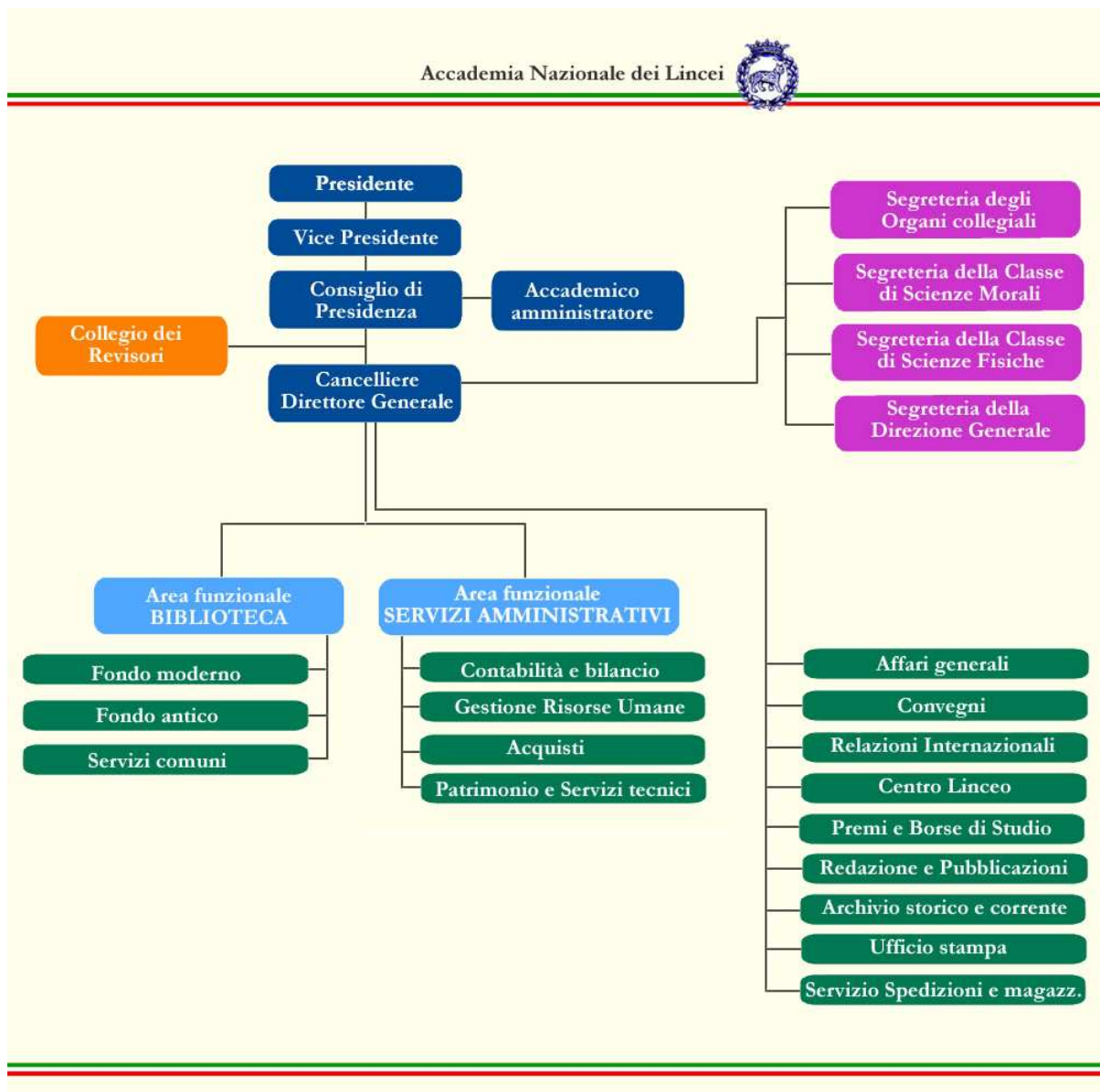
2.1 Contesto esterno di riferimento

Il tema ricorrente del 2011 è stato sicuramente la crisi, rivelatasi, in particolare per l'area euro, più ampia del previsto.

In un momento in cui le grandi difficoltà della finanza pubblica (da almeno dieci anni a questa parte) hanno portato a una notevole trasformazione (in negativo) in materia di stato sociale, in attuazione delle linee di politica economico-finanziaria definite nei documenti programmatici di carattere generale e nelle manovre adottate dal Governo, l'Accademia ha comunque svolto tutte le funzioni mirate ad una coerente traduzione delle priorità politiche e nonostante i considerevoli tagli apportati agli stanziamenti dell'anno 2011 il *management* tecnico-amministrativo si è costantemente impegnato con estremo rigore per conseguire i risultati pianificati. Le difficoltà e le numerose problematiche affrontate nel corso della gestione, pur se rilevanti, non hanno influito negativamente sulle *performance*.

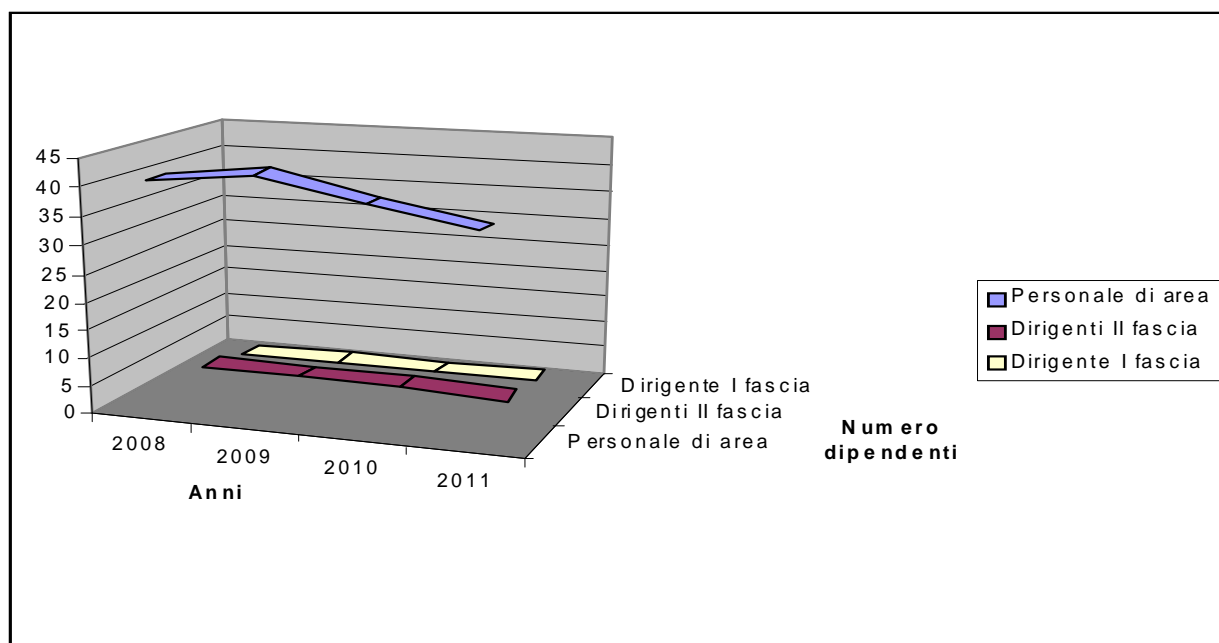
Il 4 febbraio 2011 è stata sottoscritta tra i rappresentanti del Governo e quelli delle OO.SS. un'intesa che fa riferimento al decreto legislativo n. 150/09 e secondo la quale le parti convengono che le retribuzioni complessive, comprensive della parte accessoria, conseguite dai lavoratori nel corso del 2010, non devono diminuire per effetto dell'applicazione dell'art. 19 del D.Lgs. n. 150/09. Ai sensi della suddetta intesa, per l'anno 2011 l'Accademia ha erogato il compenso incentivante, al proprio personale, in modo analogo a quanto avvenuto per l'anno 2010. Alla luce di quanto appena esposto, l'Accademia ha valutato la performance per l'anno 2011 esclusivamente in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi non risultando significativo l'aspetto legato ai comportamenti professionali dei dipendenti, valutati comunque positivamente

2.2 L'amministrazione



Le risorse umane dell'Accademia Nazionale dei Lincei sono rappresentate nelle tabelle che seguono:

	Personale di area	Dirigenti II fascia	Dirigente I fascia
2008	41	3	1
2009	43	3	1
2010	39	3	1
2011	36	2	1

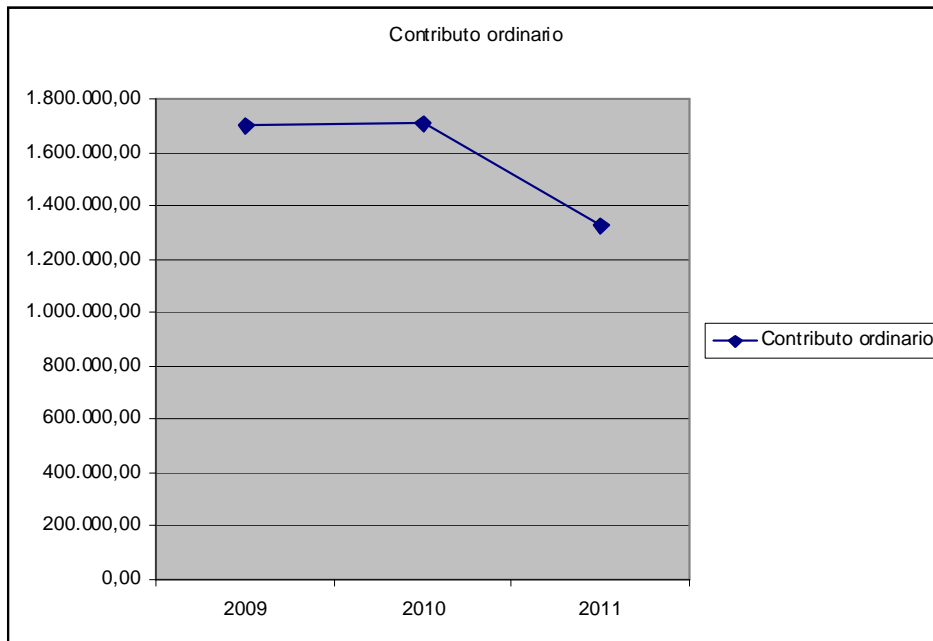


2.3 Le risorse finanziarie

Le risorse finanziarie assegnate dal Ministero per i Beni e le Attività Culturali (MiBAC) ed erogate nell'anno 2011 e nei due anni precedenti sono rappresentate nelle tabelle che seguono:

Contributo ordinario

2009	1.702.564,38
2010	1.706.138,36
2011	1.327.802,38



Va segnalato che l'applicazione delle misure di stabilizzazione della finanza pubblica, iniziate nel 2009, hanno imposto una sensibile diminuzione del contributo ordinario, che ha inevitabilmente ridotto le risorse a disposizione dell'Accademia per l'espletamento delle proprie attività istituzionali.

2.4 I risultati raggiunti e nuovi criteri di valutazione dell'efficienza

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, stabilendo una più stretta correlazione tra il ciclo della pianificazione strategica e il ciclo della programmazione finanziaria, ha consentito di avviare quel processo di formazione del bilancio e della connessa allocazione delle risorse, fondato su determinate linee politiche e rigorose scelte ritenute essenziali e prioritarie per l'intera amministrazione. In particolare nel definire il ciclo di gestione della *performance*, impone alle amministrazioni di individuare e attuare in maniera coerente le priorità politiche e gli obiettivi programmatici, collegandoli direttamente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

In tale ottica è stata orientata l'attività di pianificazione strategica, che ha preso avvio con l'individuazione delle priorità politiche per l'anno 2011, qui di seguito descritte e già dettagliate nel Piano delle Performance e nel Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'Accademia Nazionale dei Lincei:

- **Priorità politica 1 – Incremento della fruibilità di Villa Farnesina**
 - ✓ **Obiettivo strategico:** *"Rilancio della struttura e dell'attività ricettiva per arrivare ad un aumento medio dei visitatori"*
 - ✓ **Obiettivo strategico:** *"Miglioramento dei servizi dell'attività ricettiva"*
- **Priorità politica 2 – Incremento dell'attività scientifica**
 - ✓ **Obiettivo strategico:** *"Valorizzazione delle risorse umane e del miglioramento della qualità dei processi attraverso l'incremento dell'attività scientifica"*
- **Priorità politica 3 – Riorganizzazione dell'area funzionale 'Servizi amministrativi'**
 - ✓ **Obiettivo strategico:** *"Riorganizzazione della nuova area funzionale 'Servizi amministrativi' con accorpamento della Ragioneria"*.

• **Priorità politica 4 – area funzionale 'Biblioteca'**

✓ **Obiettivo strategico:** "Sviluppo dell'accessibilità per giungere a una maggiore diffusione del materiale documentario (grazie a visite guidate e a mostre affiancate da cataloghi) e aumento delle richieste bibliografiche e della movimentazione dei volumi"

✓ **Obiettivo strategico:** "Conseguire gli scopi della Biblioteca in relazione alle spese di vario titolo"

Nel seguente prospetto si rappresenta il livello di raggiungimento delle priorità politiche e dei connessi obiettivi strategici.

Priorità politica 1 – Incremento della fruibilità di Villa Farnesina

Il rilancio della struttura e dell'attività ricettiva di Villa Farnesina è stato realizzato anche grazie al coinvolgimento del personale dell'Accademia il quale ha fornito prestazioni di supporto per attività come le aperture straordinarie serali e in giorni festivi.

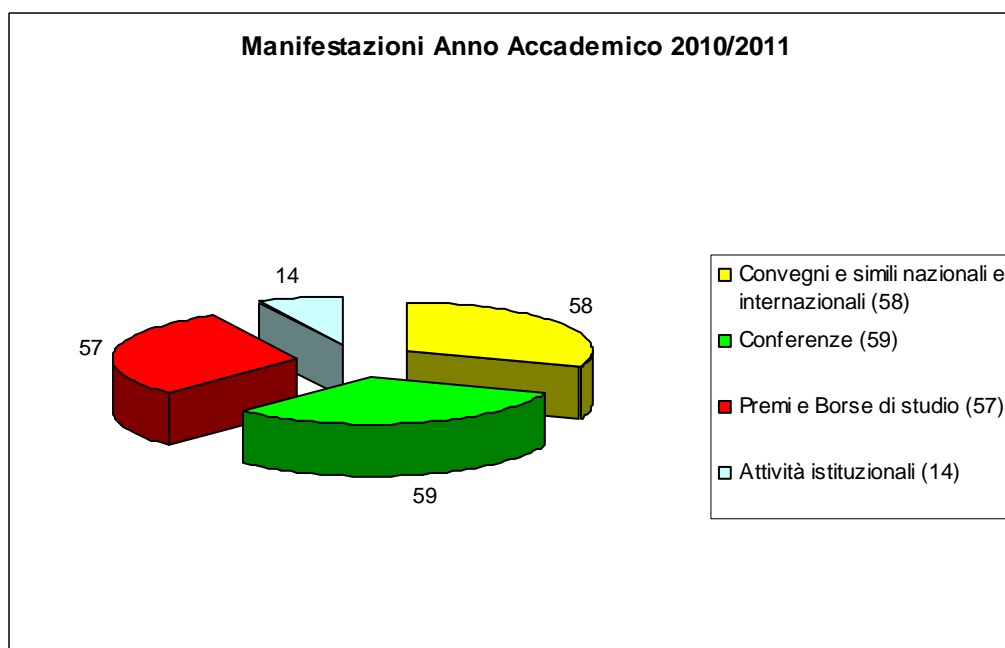
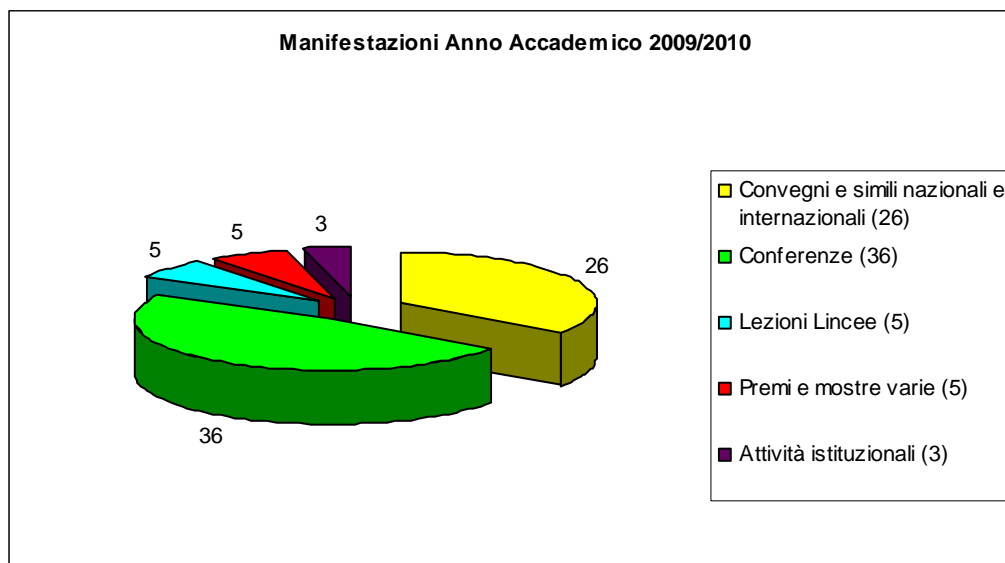
L'indicatore previsto nel Piano delle Performance fa riferimento al numero annuale dei biglietti venduti e quindi al numero di fruitori di Villa Farnesina

Priorità politica 2 – Incremento dell'attività scientifica

L'Accademia Nazionale dei Lincei ha inoltre siglato alcuni protocolli d'intesa con:

- Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR), con lo scopo di promuovere, sostenere e divulgare la cultura scientifica, coinvolgendo le rispettive strutture regionali, centrali e periferiche. Tra le aree d'intervento del suddetto protocollo ricordiamo il sollecitare l'attenzione del mondo scientifico su vari temi, l'elaborazione di materiale didattico, la formazione dei docenti ai programmi d'intervento, la collaborazione tra scuole, università e mondo della scienza e nell'insegnamento delle materie scientifiche nelle scuole.
- Ministero degli Affari Esteri, per promuovere la cultura italiana all'estero, creando una rete tra Ambasciate, Consolati ed Istituti italiani di cultura.

I seguenti diagrammi illustrano i numeri relativi alle manifestazioni che si svolgono durante l'anno accademico che inizia a novembre e si conclude a giugno dell'anno successivo:



L'indicatore previsto nel Piano delle Performance fa riferimento al numero annuale delle manifestazioni accademiche.

Priorità politica 3 – Riorganizzazione dell'area funzionale 'Servizi amministrativi'

E' stato completata la fusione delle direzioni della Ragioneria, dell'Amministrazione del personale e del Patrimonio nella nuova area funzionale "Servizi Amministrativi". Le modifiche apportate al Regolamento di Amministrazione e Contabilità hanno reso possibile la creazione di una nuova architettura del Piano dei Conti e l'introduzione di una rappresentazione distinta della gestione delle risorse Accademia e Fondi.

Nel 2011 è stato sostituito il servizio di Tesoreria con quello di Cassa con un nuovo Istituto Cassiere.

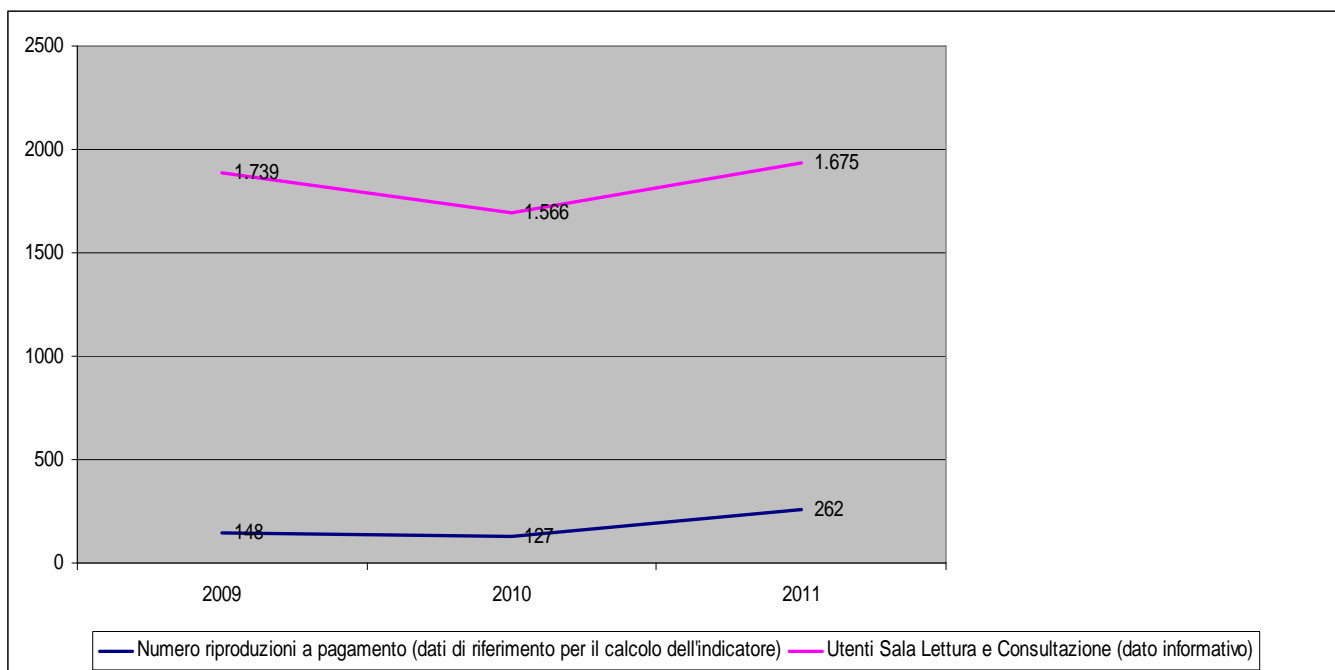
A seguito dell'approvazione del Regolamento di Contabilità, la Direzione dei Servizi Amministrativi si occupa, inoltre, anche dei servizi connessi al patrimonio (contratti, gare, ecc.).

L'indicatore previsto nel Piano delle Performance fa riferimento alla diminuzione del tempo medio di evasione delle pratiche amministrative (mandati di pagamento, erogazione di emolumenti al personale, ecc.), obiettivo raggiunto grazie all'introduzione del nuovo sw di contabilità e del nuovo sw di gestione paghe (per avviare le procedure di internalizzazione degli stipendi) l'utilizzo dei quali ha consentito una rilevante diminuzione i tempi di lavorazione delle pratiche. In particolare:

- Il tempo medio di evasione dei mandati di pagamento è passato da 30 giorni nel 2010 a 3 giorni nel 2011;
- Il tempo necessario per l'erogazione degli emolumenti al personale si è ridotto da 10 a 5 gg. lavorativi.

Priorità politica 4 – area funzionale 'Biblioteca'

Come si evince dal grafico, mentre possiamo registrare un aumento del numero delle riproduzioni, l'andamento del numero degli utenti in sala risulta ancora variabile, anche se il 2011 presenta comunque dei dati in positivo se paragonati al 2010.



L'indicatore previsto nel Piano delle Performance fa riferimento al numero annuale delle riproduzioni di materiale librario.

2.5 Le criticità e le opportunità

Le principali criticità dell'Accademia sono riconducibili alla costante diminuzione delle risorse che ormai da alcuni anni ne rendono problematica l'attività.

Il dato emerge già dall'analisi del *trend* del contributo ordinario, passato da € 1.706.138,36 del 2010 a € 1.327.802,38 del 2011, con un decremento pari al 28 %.

In un quadro difficile come quello descritto, l'Accademia ha comunque perseguito al massimo delle possibilità gli obiettivi di tutela e valorizzazione che le sono propri, nella consapevolezza che la rinascita del Paese possa e debba partire anche dalla cura del patrimonio culturale.

Tuttavia, per fronteggiare il costante decremento delle risorse finanziarie nonché il taglio del contributo 2011, il capitale umano ha assunto un impegno responsabile ed articolato in tutte le strutture tecnico-amministrative per affrontare con incisività un rigoroso percorso di gestione degli interventi correttivi, volti a consolidare ulteriormente il contenimento della spesa corrente, l'ottimizzazione delle risorse disponibili nonché il taglio degli oneri burocratici e amministrativi, garantendo peraltro quell'azione, già sperimentata, di coniugare le drastiche riduzioni di costi e spese con una politica di rilancio dell'offerta culturale e con il potenziamento della qualità dei servizi resi. Si sottolinea altresì che nonostante la diminuzione del personale dell'Accademia conseguente a pensionamenti e trasferimenti presso altre strutture pubbliche, l'Accademia ha comunque continuato a svolgere tutte le proprie funzioni e il *management* tecnico-amministrativo non solo ha conseguito i risultati pianificati ma ha anche incrementato l'efficienza dei processi introducendo strumenti innovativi.

3 Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

3.1 Albero della performance

<i>Rilancio della struttura e dell'attività ricettiva per arrivare ad un aumento medio dei visitatori</i>	Possibilità di effettuare l'acquisto del biglietto via web, ordinari, ridotti e di gruppo, pagando anticipatamente l'ingresso, ma anche eventuali visite guidate
	Possibilità di condividere, attraverso l'acquisto di un unico biglietto, la visita a Villa Farnesina, alla Biblioteca, alla Galleria d'Arte Antica presso Palazzo Corsini e l'orto botanico
	Adesione agli eventi indetti dal Comune e/o eventuali altri enti locali
<i>Miglioramento dei servizi dell'attività ricettiva</i>	Installazione di segnaletica recante l'indicazione turistica per arrivare al Museo
<i>Valorizzazione delle risorse umane e del miglioramento della qualità dei processi attraverso l'incremento dell'attività scientifica</i>	Aumento delle manifestazioni
	Aumento delle misure tese alla diffusione della cultura attraverso azioni di divulgazione
	Sviluppo della gestione in comune con altri istituti culturali, attività di supporto e servizio

<i>Riorganizzazione della nuova area funzionale 'Servizi amministrativi'</i>	Introduzione di un nuovo programma di contabilità finanziaria ed economico/patrimoniale
	Introduzione di un nuovo programma di rilevazione delle presenze ed elaborazione paghe
	Introduzione di una nuova architettura del piano dei conti, predisposto ad un eventuale adeguamento al sistema SIOPE
<i>Sviluppo dell'accessibilità per</i>	Aumento delle richieste bibliografiche e analisi relativa

giungere a una maggiore diffusione del materiale documentario e aumento delle richieste bibliografiche e della movimentazione dei volumi		agli utenti che effettuano le suddette richieste (età, motivo, titolo di studio, paese di provenienza della richiesta).
Conseguire gli scopi della Biblioteca in relazione alle diverse risorse		Creazione, attraverso il nuovo programma di contabilità, di funzioni -obiettivo per la gestione corretta delle disponibilità finanziarie e dell'analisi dei costi

<u>Obiettivo raggiunto</u>
<u>Obiettivo da raggiungere</u>

3.2 Obiettivi strategici e piani operativi

Tenuto conto della stretta correlazione tra gli obiettivi individuati nel Piano della *performance*, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e gli *standard* di qualità dei servizi, si rappresentano alcune sintetiche informazioni in tema di trasparenza e di *standard* di qualità.

Per quanto riguarda gli obiettivi operativi, il raggiungimento dei quali è misurato per mezzo di un indicatore, di seguito si riportano i risultati raggiunti.

- *Risultato atteso: aumento dei visitatori di Villa Farnesina*

Il rilancio della struttura di Villa Farnesina e dell'attività ricettiva della stessa, attraverso la possibilità di usufruire di visite guidate e l'installazione di segnaletica recante l'indicazione turistica per arrivare al Museo ha fatto sì che il numero di visitatori abbia subito un incremento (37.382 nel 2010 a 76.886 nel 2011). Il relativo indicatore assume infatti un valore prossimo a 2 che evidenzia un aumento delle visite di circa il 106%

Risultato atteso	Indicatore	Dati anno 2010	Dati anno 2011	Incremento percentuale
Aumento dei visitatori di Villa Farnesina (aumento del valore numerico dell'indicatore)	Numero dei biglietti venduti anno n/Numero dei biglietti venduti anno n-1	37.382	76.886	(76886-37382)/37382=105,7%

- *Risultato atteso: aumento delle manifestazioni accademiche*

La valorizzazione dell'attività scientifica dell'Accademia ha consentito di incrementare il numero delle manifestazioni accademiche. Come si evince dai dati riportati nell'analisi della priorità politica, legata all'incremento dell'attività scientifica, il numero delle manifestazioni accademiche è passato da 70 nel 2010 a 205 nel 2011. Il valore del relativo indicatore indica quindi che le suddette manifestazioni sono quasi triplicate in numero.

Risultato atteso	Indicatore	Dati anno 2010	Dati anno 2011	Incremento percentuale
Aumento delle manifestazioni (aumento del valore numerico dell'indicatore)	Numero manifestazioni anno n / numero manifestazioni anno (n-1)	70	205	$(205-70)/70=192,9\%$

- *Risultato atteso: più ampia divulgazione delle pubblicazioni accademiche*

L'aumento delle misure tese alla diffusione della cultura passa attraverso l'aumento delle pubblicazioni frutto dell'attività accademica, tale aumento però è previsto, come indicato nella *time line* nel *Sistema delle misurazioni*, a partire dal 2012 e quindi non verrà preso in considerazione in questa relazione.

- *Risultato atteso: aumento richieste bibliografiche annuali*

Lo sviluppo dell'accessibilità al materiale documentario della Biblioteca dell'Accademia Nazionale dei Lincei ha consentito l'incremento del numero delle riproduzioni come si evince da quanto riportato nei dati relativi alla priorità politica legata all'attività della Biblioteca stessa. Il numero di richieste registrate nel corso del 2010 è stato pari a 127, mentre quello registrato per l'anno 2011 è stato di 262, con un conseguente raddoppio dell'erogazione del materiale documentario così come evidenziato dall'indicatore.

Risultato atteso	Indicatore	Dati anno 2010	Dati anno 2011	Incremento percentuale
Aumento richieste bibliografiche annuali	Numero richieste anno n / Numero richieste anno n-1	127	262	$(262-127)/127=106,3\%$

- *Risultato atteso: Diminuzione dei tempi di elaborazione dei documenti, snellimento della procedura relativa ai mandati e agli stipendi*

Le modifiche apportate al Regolamento di Amministrazione e Contabilità hanno reso possibile la creazione di una nuova architettura del Piano dei Conti e l'introduzione di una rappresentazione distinta della gestione delle risorse Accademia e Fondi.

Nel 2011 è stato sostituito il servizio di Tesoreria con quello di Cassa con un nuovo Istituto Cassiere L'ufficio servizi amministrativi si occupa, inoltre, anche dei servizi connessi al patrimonio (contratti, gare ecc.).

L'indicatore previsto nel Piano delle Performance fa riferimento alla diminuzione del tempo medio di evasione delle pratiche amministrative (mandati di pagamento, erogazione di emolumenti al personale, ecc.), obiettivo raggiunto grazie all'introduzione del nuovo sw di contabilità e del nuovo sw di gestione paghe (per avviare le procedure di internalizzazione degli stipendi) l'utilizzo dei quali ha consentito una rilevante diminuzione i tempi di lavorazione delle pratiche. In particolare:

- ✓ Il tempo di evasione dei mandati di pagamento è passato da 30 giorni nel 2010 a 2,8 giorni nel 2011 con un conseguente miglioramento del processo pari al 90%;

Risultato atteso	Indicatore	Dati anno 2010	Dati anno 2011	Incremento percentuale
Smaltimento procedure, incremento efficienza (diminuzione valore numerico dell'indicatore)	Tempo evasione mandati anno n / Tempo di evasione mandati anno n-1 (30 gg)	30	2,8	$(2,8-30)/-30=90,7\%$

- ✓ Il tempo di erogazione degli emolumenti al personale si è ridotto da 10 a 5 gg. lavorativi comportando un miglioramento del 100%.

Risultato atteso	Indicatore	Dati anno 2010	Dati anno 2011	Incremento percentuale
Snellimento procedura stipendi	Tempo di erogazione stipendi: da 10 a 5 gg. lavorativi	10	5	$(5-10)/-5=100\%$

3.3 Obiettivi individuali

la valutazione individuale, in linea con le disposizioni di cui al D.Lgs. 150/2009, è di tipo misto, in quanto fonda il giudizio finale sulle seguenti due aree:

- Obiettivi di performance (scala di valutazione da 1 a 5 come da sistema di misurazione);
- Comportamenti professionali (ovvero competenze) e capacità necessarie per il perseguimento di tali obiettivi.

Le due aree hanno una incidenza percentuale diversa in relazione alle diverse figure professionali coinvolte.

I punteggi sono calcolati separatamente sulle due componenti suddette e poi aggregati sinteticamente in un unico punteggio finale calcolato in base ad una media ponderata relativa al punteggio medio degli obiettivi di performance e al punteggio medio dei comportamenti professionale.

Per quanto esposto precedentemente (*cap. 2 - Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni, par. 2.1 Contesto esterno di riferimento*),

ai sensi dell'intesa sottoscritta il 4 febbraio 2011 tra i rappresentanti del Governo e quelli delle OO.SS. l'Accademia ha valutato la performance per l'anno 2011 esclusivamente in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi non risultando significativo l'aspetto legato alla valutazione dei comportamenti professionali dei dipendenti, valutati comunque positivamente e ai quali è stato quindi assegnato punteggio massimo.

<i>Personale di Area</i>	<i>Obiettivi di performance medi</i>	<i>Comportamenti professionali medi</i>
Segreteria	5	5
Biblioteca	5	5
Servizi Amministrativi	5	5

Gli indicatori utilizzati per il calcolo dei punteggi per l'anno 2011, pur evidenziando un generale e sensibile miglioramento dei processi legati alle attività dell'Accademia, si sono tuttavia rivelati, alla luce di una più approfondita analisi dei criteri di valutazione della performance, non soddisfacenti in quanto non considerano aspetti significativi come le risorse umane impiegate (carico di lavoro), la quantificazione di specifiche soglie minime (target) da raggiungere, il rapporto tra utile e spesa ecc. e quindi non consentono di ottenere un quadro valutativo preciso, esaustivo e soprattutto rappresentativo.

Per l'anno 2012 saranno quindi predisposti nuovi indicatori che, in relazione al nuovo Piano delle Performance, consentiranno una più realistica e severa valutazione del grado di raggiungimento dei risultati attesi attraverso misure di efficacia, efficienza ed economicità dei processi.

4 Risorse, efficienza ed economicità

I valori finanziari in entrata e in uscita sono suddivisi rispettivamente nella gestione di:

- competenza;
- residui;

La gestione di competenza evidenzia i seguenti dati aggregati:

Accademia

Entrate	Accertato	Riscosso	Residui
Titolo I - Entrate correnti	5.619.429,60	4.813.283,30	806.146,30
Titolo II - Entrate in c/Capitale	459.095,12	459.095,12	
TitoloIV - Partite di giro	1.035.392,50	1.009.849,20	25.543,30
Totale	7.113.917,22	6.282.227,62	831.689,60

Uscite	Impegnato	Pagato	Residui
Titolo I - Uscite correnti	4.468.789,84	3.941.262,74	527.527,10

Titolo II - Uscite in c/Capitale	1.303.347,18	545.918,87	757.428,31
TitoloIV - Partite di giro	1.035.392,50	956.282,48	79.110,02
Totale	6.807.529,52	5.443.464,09	1.364.065,43

Fondi

Entrate	Accertato	Riscosso	Residui
Titolo I - Entrate correnti	4.953.969,53	4.916.164,62	37.804,91
Titolo II - Entrate in c/Capitale	5.604.935,70	5.603.354,25	1.581,45
TitoloIV - Partite di giro	38.733.629,08	23.759.413,40	14.974.215,68
Totale	49.292.534,31	34.278.932,27	15.013.602,04

Uscite	Impegnato	Pagato	Residui
Titolo I - Uscite correnti	3.573.805,36	3.495.994,91	77.810,45
Titolo II - Uscite in c/Capitale	769.926,88	720.366,48	49.560,20
TitoloIV - Partite di giro	38.733.629,08	38.674.049,22	59.579,86
Totale	43.077.361,32	42.890.410,61	186.950,51

Le entrate incassate nel 2011 incidono sulla gestione corrente nel seguente modo:

Entrate	Incidenza
Entrate correnti	24%
Entrate in conto capitale	15%
Partite di giro	61%

Le uscite liquidate nel 2011 incidono sulla gestione corrente nel seguente modo:

Uscite	Incidenza
Uscite correnti	15%
Uscite in conto capitale	3%
Partite di giro	82%

Attività

Le *Disponibilità finanziarie*, al 31/12/2011, composte da cassa e banche, risultano pari ad Euro 4.776.640.

La *Situazione dei crediti* riflette la seguente ripartizione:

DESCRIZIONE	31/12/10	31/12/11
-------------	----------	----------

CREDITI		
ES.ENTRO ES. SUCCESSIVO		
VERSO CLIENTI		
VERSO STATO	559	28.793
TRIBUTARI		
VERSO ALTRI	22.218	245.344
DIVERSI	865	31.440
FATTURE DA EMETTERE		

Passività

Il Fondo trattamento di fine rapporto, al 31/12/2011, ammonta ad Euro 1.460.873.

I *Debiti* ammontano ad Euro 536.264 e presentano la seguente suddivisione:

DESCRIZIONE	31/12/10	31/12/11
DEBITI		
VERSO LE BANCHE		
VERSO FORNITORI	214.664	248.547
DEBITI TRIBUTARI	68.458	54.450
VERSO ISTITUTI DI PREV.	81.001	25.548
VERSO SOCI E TERZI	886	71.902
DIVERSI	56.179	135.817

Nell'attuale congiuntura economica non può che trovare conferma la rigorosa azione di contenimento della spesa pubblica, già intrapresa negli esercizi precedenti. Nel corso del 2011 è stata la stessa Accademia a stabilire le modalità attraverso le quali è stato assicurato il contenimento della spesa. La stessa Accademia, in aggiunta alle leggi di riduzione della spesa pubblica, si è concentrata su interventi aventi ad oggetto il contenimento di specifiche tipologie di spesa, ciò al fine di conseguire economie di bilancio che consentano il mantenimento a regime dei risparmi realizzati.

Allo scopo di consentire una chiara lettura dei fatti intervenuti in corso d'esercizio è opportuno predisporre dei documenti in grado di misurare altresì l'aspetto più

propriamente economico della gestione. Di qui, il conto economico che riflette il risultato economico conseguito nell'esercizio, spostando quindi l'ottica di valutazione dagli accertamenti e dagli impegni (rendiconto finanziario o conto del bilancio) agli incassi e alle liquidazioni di competenza.

Passando brevemente all'analisi qualitativa delle voci più significative del conto economico è possibile formulare le seguenti considerazioni.

I principali costi relativi alla gestione operativa si possono di seguito evidenziare.

Descrizione	31/12/2010	31/12/2011
Costo per il personale	3.261.090	2.906.460
Costo per materie prime, sussidiarie...	37.718	49.456
Costo per godimento beni di terzi	37.957	30.810
Costo per servizi	1.870.357	2.487.620
Ammortamenti e svalutazioni	1.567.452	1.572.393
Variazioni rimanenze materie prime...	57.503	54.671
Oneri diversi di gestione	2.822.687	2.457.415

Il valore della produzione è stato di Euro 9.041.421 così rappresentato

Descrizione	31/12/2010	31/12/2011
Proventi e corrispettivi per la produzione delle prestazioni e/o servizi	192.745	352.397
Altri ricavi e proventi	8.335.823	8.689.024

5 Il processo di redazione della relazione sulla Performance

5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Il processo di funzionamento del Sistema di valutazione risulta essere chiaramente definito. Qui di seguito vengono indicati i soggetti coinvolti nelle varie fasi del ciclo di gestione:

Il Consiglio di Presidenza:

- ✓ entro il 31 Gennaio di ciascun anno, approva il Piano della performance, documento programmatico triennale coerente ai contenuti e al ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance, nonché gli obiettivi assegnati ai Dirigenti ed i relativi indicatori.

Il Direttore Generale:

- ✓ propone, sentito l'OIV, la definizione degli obiettivi strategici dell'Ente;
- ✓ assegna gli obiettivi ai Dirigenti;
- ✓ viene valutato dallo stesso OIV.

I Dirigenti:

- ✓ assegnano gli obiettivi ai dipendenti della propria Area funzionale;

- ✓ valutano la performance individuale dei propri dipendenti;
- ✓ intervengono in tutta la fase del processo di valutazione, segnalando eventuali criticità rilevanti ai fine della valutazione stessa.

I Dipendenti:

- ✓ intervengono nel processo di valutazione;
- ✓ concorrono alle indagini svolte dall'Organismo Indipendente di Valutazione volte a rilevare il benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di Valutazione;
- ✓ sono coinvolti nella rilevazione operata dall'OIV.

L'Organismo Indipendente di Valutazione:

- ✓ monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- ✓ comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai Dirigenti delle Aree funzionali;
- ✓ garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, secondo le disposizioni di cui al D.Lgs. 150/09, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- ✓ risponde della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla CIVIT;
- ✓ promuove e certifica l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 150/09;
- ✓ verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- ✓ realizza indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché dirette a rilevare, mediante indagine a campione, la valutazione dei Dirigenti;
- ✓ Interviene nella fase di valutazione del Direttore-Generale.

5.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della Performance

Come è noto, la Relazione sulla *performance* costituisce l'atto conclusivo del ciclo di gestione della *performance*. In tale ottica ed al fine di porre in essere azioni migliorative e correttive, vengono di seguito rappresentati i punti di forza e di debolezza che hanno caratterizzato il ciclo di gestione della *performance* per l'anno 2011:

Punti di forza	Punti di debolezza
Integrazione e coerenza con il ciclo di programmazione economico-finanziario e di bilancio.	<p>Individuazione di indicatori significativi, qualificanti e quantificabili per l'amministrazione nonché di indicatori di <i>outcome</i>.</p> <p>Definizione di nuove modalità di coinvolgimento degli <i>stakeholders</i> interni ed esterni e dei cittadini/utenti.</p>