



COMUNE DI CASTELLANA SICULA

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

Allegato alla delibera di Giunta comunale n. _____ del _____

INDICE

- 1. PREMESSA**
- 2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI**
 - 2.1 Il contenuto esterno di riferimento**
 - 2.2 Analisi delle risorse umane**
- 3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI**
- 4. DATI CONTABILI**
- 5. PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE**

1. PREMESSA

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, (come modificato dal D.lgs. n. 74 del 25.05.2017) nel delineare la disciplina del ciclo della performance, ha previsto all'art. 10 la redazione annuale, da parte delle amministrazioni pubbliche, di una Relazione sulla performance che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse disponibili.

La misurazione e la valutazione annuale della performance organizzativa è effettuata dal Nucleo di Valutazione, il soggetto di natura tecnica che ha il compito di garantire la correttezza del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dell'Amministrazione nel suo complesso.

In ottemperanza alle citate disposizioni, si è provveduto ad elaborare il presente documento, che compendia le risultanze scaturite dalle strategie poste in essere nell'arco del 2020, nonché i principali esiti di gestione rilevati nel contesto delle attività istituzionali.

Il quadro organizzativo d'insieme presenta una vista generale che, muovendo dal contesto esterno di riferimento, tocca le strutture organizzative dell'Amministrazione e le relative funzioni, da cui scaturiscono le analisi di contesto interno che recano, nel dettaglio, informazioni sulle caratteristiche, sulle potenzialità e sulle problematiche gestionali connesse alle varie aree di intervento.

In riferimento alle finalità sopradescritte, la Relazione tiene in considerazione le caratteristiche specifiche dell'Amministrazione, in termini di complessità organizzativa e tipologia di servizi resi al cittadino.

Per i dati di carattere economico-finanziario si richiama il rendiconto della gestione anno 2020, il cui schema è stato approvato dalla Giunta Municipale con deliberazione n. 41 del 20/05/2021 e tutti gli allegati.

Ai sensi dell'art. 14, commi 4, lettera c), e 6 del decreto, la Relazione sulla Performance così come viene approvata dalla Giunta è validata dal Nucleo di Valutazione, che prende atto delle eventuali osservazioni, eccezioni, riflessioni prodotte dal Sindaco e dagli Assessori Comunali nel loro complesso.

Con deliberazione di G.M. n. 37 del 31/05/2019 è stato approvato il regolamento disciplinante l'area delle posizioni organizzative e delle alte professionalità in cui è stata prevista la modalità di conferimento delle posizioni organizzative e la graduazione e approvata apposita scheda di valutazione.

Il Piano della Performance del Comune di Castellana relativo al triennio 2020/2022 è stato adottato e approvato con deliberazione di giunta municipale n. 48 del 18/06/2020; con la medesima deliberazione sono state approvate le relative schede di assegnazione degli obiettivi per l'esercizio 2020.

Il suddetto Piano ha dato avvio al ciclo di gestione della *performance*, ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 e ss. mm. ii. .

Il D.Lgs. 150/200 (art.4, c.1 e 5) prevede uno stretto collegamento tra il Piano e il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

Per quanto riguarda gli enti locali, il legislatore ha recentemente introdotto una norma nel TUEL per

rendere tale collegamento più stringente ed evitare duplicazione di documenti.

Gli strumenti: Programma di mandato e Documento unico di programmazione attengono alla dimensione della pianificazione strategica e vengono annualmente tradotti in obiettivi di carattere gestionale-operativo attraverso gli strumenti del Piano Esecutivo di Gestione, del Piano Dettagliato degli Obiettivi e del Bilancio di previsione, che, invece, attengono alla programmazione.

Una specifica evidenziazione è necessaria anche per la legge 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” e per il Decreto Legislativo 33/2013, emanato in attuazione della delega contenuta nella legge 190/2012, concernente “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni”.

Nella redazione del Piano della Performance e della successiva Relazione a consuntivo è indispensabile, dunque, l’interconnessione con gli strumenti di programmazione adottati dall’Ente.

Il documento è ispirato ai principi di trasparenza, intellegibilità, veridicità e verificabilità dei risultati e si propone di illustrare, partendo dall’analisi di alcuni dati relativi al contesto esterno ed interno in cui l’Ente opera, gli obiettivi conseguiti rispetto ai programmi contenuti nel Piano della Performance 2020.

Nella presente 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 2020, come programmata nell’ambito del Piano della Performance adottato dall’Ente sopra richiamato, non trascurando di evidenziare gli elementi di criticità presenti sia in alcuni risultati e sia in alcuni sistemi di programmazione e di rilevazione dei dati e delle informazioni.

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E PER GLI ALTRI STAKEHOLDERS ESTERNI

2.1 Il Contesto di riferimento

In questa sezione si descrivono le principali caratteristiche del contesto esterno nel quale si è svolta l'azione amministrativa nel corso del 2020 e come esso ha influenzato le attività svolte. Tale analisi è funzionale alla contestualizzazione dei risultati ottenuti, nonché propedeutica alla successiva descrizione delle criticità e delle opportunità

Il contesto esterno del Comune di Castellana Sicula è caratterizzato da una particolare bellezza del territorio dal punto di vista ambientale, che si inserisce armoniosamente nell'ambito delle comunità delle Madonie e ne condivide le aspirazioni. L'attrazione turistica costituisce un naturale elemento di forza, che può divenire una ricchezza per il paese.

La popolazione di Castellana Sicula alla data del 31/12/2020 è risultata composta da 3138 abitanti.

L'economia del Comune di Castellana Sicula è basata soprattutto sull'agricoltura, sulla zootecnia e, in modo meno rilevante, sull'edilizia.

I prodotti tipici di più significativa tradizione sono: i dolci tipici di Castellana (amaretti, sfoglio, cassate, i prodotti tipici di Natale e di Pasqua, i salumi artigianali).

Si registra nell'ultimo quinquennio un notevole flusso migratorio di interi nuclei familiari in conseguenza della crisi economica avvertita in modo particolare nei piccoli centri.

La politica del Comune di Castellana Sicula va indirizzata:

- a promuovere studi, ricerche, iniziative di analisi e documentazione attorno alle tematiche della tutela e della valorizzazione del patrimonio culturale e ambientale;
- alla promozione dello sviluppo turistico delle bellezze naturali e monumentali, quali: l'area archeologica di C/da Muratore, l'antica grotta di via Gelso in Calcarelli, Cozzo Zara, Cozzo Morto, Cozzo Re, Zarotta, le Grotte di Valle Maimone; le Frazioni e i Rioni di Castellana (Catalani, Calcarelli, Nociuzzi, Frazzucchi), le masserie e i borghi di Donalegge, Xireni, Tudia, Tudiotta e Vicaretto, che, per le loro caratteristiche tradizionali, rappresentano un'attrazione turistica di notevole entità;
- a svolgere attività di formazione attraverso seminari strutturali ed organizzativi;
- a concorrere alla creazione di itinerari strumentali ed organizzativi, in modo da promuovere nel territorio visite agevoli e ricche di contenuti;
- a difendere la cultura locale, la salvaguardia e la tutela delle tradizioni locali;
- all'utilizzo delle aree e delle strutture comunali, alcune delle quali già affidate in gestione attraverso procedura ad evidenza pubblica;
- alla promozione e incentivazione delle produzioni artigianali quali la produzione di prodotti dell'agricoltura, del pane, dell'olio, dei prodotti spontanei della montagna (funghi, asparagi e verdura), degli amaretti e dei dolci locali, delle carni locali in tutte le loro diversificazioni;
- all'incoraggiamento, incentivazione e assistenza delle giovani imprese;

- alla promozione e incentivazione della ricettività, tenuto conto della posizione geografica della città, che la pone come meta d'obbligo per i turisti in visita nelle Madonie e la configura come porta del Parco delle Madonie e centro di attrazione per la qualità climatica ed ambientale.

La promozione turistica del territorio sicuramente sarebbe da traino per tutte le altre attività economiche e incoraggerebbe investitori privati ad investire in servizi.

La promozione turistica dovrebbe avvenire con una seria e continua programmazione volta a pubblicizzare il paese attraverso la realizzazione di mostre e convegni.

In relazione al contesto interno l'obiettivo, come per il contesto esterno, è quello di fornire informazioni rilevanti per l'interpretazione dei risultati raggiunti attraverso l'elencazione di dati, in primo luogo relativi al personale, suddiviso per le diverse tipologie, alle risorse finanziarie assegnate, alle articolazioni territoriali esistenti, ai servizi resi e al numero di utenti serviti.

L'assetto organizzativo è in linea con le funzioni di cui il Comune è titolare, con i programmi e progetti dell'Amministrazione, secondo il principio della distinzione delle funzioni di indirizzo e controllo politico (proprie degli organi politici) e di quelle gestionali di competenza della struttura amministrativa.

Per meglio comprendere la logica di costruzione del Piano della Performance e il collegamento effettivo con gli obiettivi dell'Amministrazione è necessario ricordare l'assetto organizzativo dell'Ente e le competenze dei Servizi, al fine di comprendere come risultano distribuite le responsabilità gestionali ed i collegamenti con le deleghe conferite dal Sindaco ai vari Assessori.

Nell'analizzare il contesto interno occorre tenere conto che l'Amministrazione è stata eletta nella tornata amministrativa dell' 11.06.2017. Il Sindaco è stato proclamato in data 12.06.2017.

In seguito alla Legge Regione Sicilia del 11.08.2016 n. 17 "Disposizioni in materia di elezione del Sindaco e del Consiglio comunale e di cessazione degli organi comunali. Modifiche di norme in materia di organo di revisione economica – finanziaria degli Enti locali e di status degli amministratori locali" e ss. mm. ii. , che ha modificato la L.R. 15.09.1997 n. 35, il Consiglio comunale è composto da n. 12 consiglieri e la Giunta comunale da n. 4 assessori.

Il contesto organizzativo interno del Comune di Castellana Sicula, *alla data del 31/12/2020*, è caratterizzato da una dotazione organica costituita da n. 44 dipendenti così suddivisi: n. 3 Responsabili di P.O., n. 41 dipendenti con contratto a tempo indeterminato in seguito al processo di stabilizzazione di n. 31 dipendenti con contratto a tempo determinato part time che si è concluso il 12.12.2018, ai sensi dell'art. 3 della L. R. 29 dicembre 2016, n. 27, dell'art. 26 della L. R. 08/05/2018, n. 8 e dell'art. 20 del D. Lgs. 25/05/2017, n. 75. *Da marzo a giugno 2021* sono stati collocati in pensione due dipendenti a tempo indeterminato di categoria C, un dipendente a tempo indeterminato di categoria B e, infine, un dipendente a tempo indeterminato di categoria D.

I Responsabili di P.O. (che svolgono le funzioni tipiche dei soggetti apicali) sono posti al vertice di dei seguenti 3 Settori:

- Settore Amministrativo;
- Settore Economico-Finanziario;
- Settore Tecnico.

La responsabilità del *Settore di vigilanza*, in seguito al collocamento in quiescenza del Titolare di posizione organizzativa, dal mese di aprile 2020, è stata avocata dal Sindaco (ai sensi dell'art. 53, comma 23, della legge 388/2000 e ss. mm. ii.) che, ha comunque, delegato la gestione del Servizio

a un Ispettore di vigilanza.

I Settori sono stati individuati sulla base delle linee d'intervento su cui insiste l'azione politica-amministrativa dell'Ente e dispongono di autonomia operativa nell'ambito degli indirizzi strategici, delle politiche di gestione, degli obiettivi e delle risorse assegnate dagli organi di direzione politica.

2.2 Analisi delle risorse Umane

Nel Comune *alla data del 31/12/2020* risultavano in servizio 13 dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno come da prospetto:

Cat.giuridica/econ.	Profilo professionale	Orario settimanale	n. Unità
D3 – D7	Ingegnere	36	1
D3 – D7	Funzionario contabile	36	1
D – D6	Istruttore Dir.vo Tecnico (L.R. 26/86)	36	1
D – D4	Istruttore Direttivo Amministrativo	36	1
C - C6	Istruttore Amministrativo	36	2
C – C6	Geometra (L. R. 26/86)	36	1
C – C6	Agente P. M.	36	2
B3 – B8	Autista scuolabus e mezzi pesanti	36	1
B1 – B6	Operatore Ecologico – Autista mezzi pesanti	36	2
A – A6	Centralinista (categoria protetta)	36	1
TOTALE			n. 13

Alla data del 31/12/2020 risultavano, altresì, in servizio 31 dipendenti a tempo indeterminato e a tempo parziale secondo il seguente prospetto:

Categoria giuridica/posizione economica	Profilo professionale	Orario settimanale	n. Unità
C 1	Istruttore	24	n. 9
C 1	Ragioniere	24	n. 1
C 1	Agente di Polizia Municipale	24	n. 2
B 3	Ausiliario del traffico/autista	16	n. 1
B 1	Esecutore	24	n. 14

B 1	Esecutore operaio	24	n. 2
A 1	Operatore/ausiliario del traffico	24	n. 1
A 1	Puliziere esecutore	18	n. 1
TOTALE			n. 31

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI

Il Nucleo di valutazione ha svolto gli accertamenti, articolati in verifiche indirette effettuate tramite colloqui e attraverso una verifica diretta eseguita mediante navigazione del sito, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi da:

- il monitoraggio, esercitato in corso d'anno, sull'attuazione del Piano della Performance 2020;
- il monitoraggio sugli obblighi di trasparenza;
- l'interlocuzione diretta con il Segretario Comunale e i responsabili di Settore;
- l'interlocuzione diretta con l'Amministrazione Comunale.

L'Analisi dell'intera performance e i risultati ottenuti sono messi in luce all'interno delle relazioni prodotte dai Responsabili di Settore, i quali, sulla base degli obiettivi strategici ed individuali ad ognuno assegnati in sede di approvazione del Piano della Performance, hanno descritto le modalità operative e di intervento adottate per il raggiungimento degli stessi.

Dette relazioni, elencate di seguito, costituiscono parte integrante e sostanziale della presente relazione:

Responsabile del settore Amministrativo e vice segretario nota prot. n. 3646 del 01/04/2021;

Responsabile del settore tecnico nota prot. gen. n. 4466 del 21/04/2021;

Responsabile del settore economico finanziario nota prot. n. 3463 del 01/04/2021;

Delegato del settore di vigilanza nota prot. n. 2796 del 11/03/2021.

Ultimati i lavori, il Nucleo di valutazione ha compilato le apposite schede di valutazione (trasmesse con nota prot. n. 5058 del 06/05/2021), valutando la prestazione sotto due diversi aspetti:

- i risultati ottenuti dal lavoratore in relazione agli obiettivi assegnati;
- i comportamenti organizzativi tenuti dal responsabile di P.O sotto vari aspetti, quali la leadership, la capacità di lavorare in gruppo, la capacità di problem solving, l'orientamento verso l'utenza, l'orientamento alla qualità, la capacità innovativa ecc.

Le suddette schede di valutazione sono state utilizzate quale strumento fondamentale per esplicitare e comunicare in modo trasparente la valutazione effettuata dal Nucleo di Valutazione e saranno pubblicate, pertanto, sulla sezione "Amministrazione Trasparente" nel rispetto degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Gli obiettivi assegnati sono stati raggiunti sui vari livelli in cui è articolata la struttura comunale (Titolari di P.O., dipendenti di cat. A,B,C,D).

Nelle schede individuali depositate agli atti sono descritti gli obiettivi strategici ed operativi dei

titolari di posizione organizzativa.

I titolari di Posizione Organizzativa, sulla base del punteggio finale loro attribuito, hanno conseguito un risultato pari 100% del massimo (che comporterà l'erogazione di una retribuzione di risultato pari al 25 % della singola retribuzione di posizione), poiché hanno riportato un punteggio compreso tra i 90 e 100 punti ai sensi dell'art. 11 del "Regolamento disciplinante l'Area delle posizioni organizzative e delle Alte professionalità" approvato con deliberazione di G.M. n. 37 del 31/05/2019.

La totalità dei dipendenti, sulla base del punteggio finale conseguito, risulta aver svolto la propria attività lavorativa in modo apprezzabile. L'esame delle singole schede, la cui valutazione è stata effettuata dai rispettivi titolari di posizione organizzativa evidenzia una quasi totalità positiva dei giudizi.

Per quanto riguarda il grado di condivisione del sistema di valutazione, si rileva che i dipendenti sottoposti al giudizio da parte del rispettivo responsabile hanno in gran parte condiviso le valutazioni loro attribuite e hanno accolto favorevolmente la metodologia.

4. I DATI CONTABILI

In allegato si riporta il quadro generale riassuntivo per l'anno 2020 del totale delle entrate e spese finali.

5. PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

L'Amministrazione Comunale ha tempestivamente provveduto ad adottare il piano degli obiettivi e della performance relativo agli anni 2020/2022, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché di stimolare la crescita delle competenze professionali dei dipendenti, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza di risultati dell'Amministrazione e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

PUNTI DI FORZA

Nell'ambito della valutazione annuale è stato rilevato l'impegno delle Posizioni Organizzative e dei dipendenti ad adeguare la propria attività lavorativa e le proprie competenze alle rinnovate esigenze organizzative.

In particolare è stato rilevato il positivo contributo e la collaborazione attiva fornita dal Vice segretario comunale reggente (che da un anno ormai sostituisce il Segretario comunale) nel perseguimento degli obiettivi propri dell'Amministrazione.

PUNTI DI DEBOLEZZA

Un aspetto critico che rende rigida la struttura è l'oggettiva mancanza di interscambiabilità di funzioni tra i responsabili di settore che di fatto ostacola la rotazione delle figure apicali.

La mancanza di ulteriori figure di Cat. D rende impraticabile la rotazione e incontra limiti oggettivi

per l'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico.

QUADRO GENERALE RIASSUNTIVO 2020

ENTRATE	ACCERTAMENTI	INCASSI	SPESE	IMPEGNI	PAGAMENTI
Fondo di cassa all'inizio dell'esercizio		364.917,28			
Utilizzo avanzo di amministrazione ⁽¹⁾ di cui Utilizzo Fondo anticipazioni di liquidità	211.500,00 0,00		Disavanzo di amministrazione ⁽²⁾	0,00	
Fondo pluriennale vincolato di parte corrente ⁽²⁾	39.305,55		Disavanzo derivante da debito autorizzato e non contratto ripianato con accensione di prestiti ⁽⁴⁾	0,00	
Fondo pluriennale vincolato in c/capitale ⁽²⁾ di cui Fondo pluriennale vincolato in c/capitale finanziato da debito	0,00 0,00				
Fondo pluriennale vincolato per incremento di attività finanziarie ⁽²⁾	0,00				
Titolo 1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	2.020.983,21	1.895.209,38	Titolo 1 - Spese correnti	3.043.303,89	3.427.256,91
Titolo 2 - Trasferimenti correnti	1.151.615,80	1.328.576,55	<i>Fondo pluriennale vincolato in parte corrente⁽⁵⁾</i>	<i>81.003,98</i>	
Titolo 3 - Entrate extratributarie	527.207,36	661.926,41			
Titolo 4 - Entrate in conto capitale	1.099.337,80	300.961,24	Titolo 2 - Spese in conto capitale	1.213.304,76	508.984,42
			<i>Fondo pluriennale vincolato in c/capitale⁽⁵⁾</i>	<i>0,00</i>	
Titolo 5 - Entrate da riduzione di attività finanziarie	0,00	0,00	<i>di cui Fondo pluriennale vincolato in c/capitale finanziato da debito</i>	<i>0,00</i>	
			Titolo 3 - Spese per incremento di attività finanziarie	0,00	0,00
			<i>Fondo pluriennale vincolato per attività finanziarie⁽⁶⁾</i>	<i>0,00</i>	
Totale entrate finali	4.799.144,17	4.186.673,58	Totale spese finali	4.337.612,63	3.936.241,33
Titolo 6 - Accensione di prestiti	0,00	0,00	Titolo 4 - Rimborso di prestiti	97.421,04	97.421,04
			<i>Fondo anticipazioni di liquidità⁽⁶⁾</i>	<i>0,00</i>	
Titolo 7 - Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	128.934,86	128.934,86	Titolo 5 - Chiusura Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	128.934,86	128.934,86
Titolo 9 - Entrate per conto di terzi e partite di giro	604.173,94	609.481,99	Titolo 7 - Spese per conto terzi e partite di giro	604.173,94	494.225,95
Totale entrate dell'esercizio	5.532.252,97	4.925.090,43	Totale spese dell'esercizio	5.168.142,47	4.656.823,18
TOTALE COMPLESSIVO ENTRATE	5.783.058,52	5.290.007,71	TOTALE COMPLESSIVO SPESE	5.168.142,47	4.656.823,18
DISAVANZO DI COMPETENZA	0,00		AVANZO DI COMPETENZA/FONDO DI CASSA	614.916,05	633.184,53
<i>di cui Disavanzo da debito autorizzato e non contratto formatosi nell'esercizio⁽⁷⁾</i>	<i>0,00</i>				
TOTALE A PAREGGIO	5.783.058,52	5.290.007,71	TOTALE A PAREGGIO	5.783.058,52	5.290.007,71

(1) Per "Utilizzo avanzo" si intende l'avanzo applicato al bilancio; indicare l'importo dello stanziamento definitivo di bilancio.

(2) Indicare l'importo iscritto in entrata del conto del bilancio alla corrispondente voce riguardante il fondo pluriennale vincolato.

(3) Corrisponde alla prima voce del conto del bilancio spese. Non comprende il disavanzo da debito non contratto dalle Regioni e delle Province autonome.

(4) Inserire solo l'importo del disavanzo da debito autorizzato e non contratto ripianato nel corso dell'esercizio attraverso l'accensione dei prestiti. FPV c/capitale o FPV per partite finanziarie.

(5) Indicare l'importo dello stanziamento definitivo di bilancio.

(6) Solo per le regioni. Il disavanzo da debito autorizzato e non contratto formatosi nell'esercizio non può avere un importo superiore a quello del disavanzo dell'esercizio e non filare ai fini dell'equilibrio di bilancio di cui all'articolo 1, comma 821 della legge n. 145 del 2018.

(7) Inserire il totale della colonna c) dell'allegato a/7 "Elenco analitico delle risorse accantonate nel risultato di amministrazione" al netto dell'accantonamento al Fondo anticipazioni di liquidità, già considerato ai fini della determinazione dell'avanzo/disavanzo di competenza.

(8) Inserire l'importo della prima colonna della riga n) dell'allegato a/2 "Elenco analitico delle risorse vincolate nel risultato di amministrazione".

(9) Inserire il totale della colonna d) dell'allegato a/1 "Elenco analitico delle risorse accantonate nel risultato di amministrazione" al netto dell'accantonamento al Fondo anticipazioni di liquidità, già considerato ai fini della determinazione dell'avanzo/disavanzo di competenza.

GESTIONE DEL BILANCIO	
a) Avanzo di competenza (+) / Disavanzo di competenza (-)	614.916,05
b) Risorse accantonate stanziare nel bilancio dell'esercizio N (+) ⁽⁸⁾	343.170,00
c) Risorse vincolate nel bilancio (+) ⁽⁹⁾	181.501,27
d) Equilibrio di bilancio (d=a-b-c)	90.244,78

GESTIONE DEGLI ACCANTONAMENTI IN SEDE DI RENDICONTO	
d) Equilibrio di bilancio (+) / (-)	90.244,78
e) Variazione accantonamenti effettuata in sede di rendiconto (+) / (-) ⁽¹⁰⁾	40.412,92
f) Equilibrio complessivo (f=d-e)	49.831,86