

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2019

COMUNE DI RIOLA SARDO

# RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

(AI SENSI DELL'ART. 10 COMMA 1 LETT. B DEL D. LGS 150/2009)

ESERCIZIO 2019

---

**A cura di**

RESPONSABILE AMM.vo:

Mirella De Faveri

RESPONSABILE SOCIALE:

Marongiu Maria Eleonora

RESPONSABILE TECNICO:

Daniele Mascia

*RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2019*

- **Validata dall'Organo di Valutazione con Verbale n.4/2020 del 07/08/2020**
  
- **Approvata in allegato all'atto deliberativo di G.C. n. 68 del 10/08/2020**

## PREMESSA:

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 3 comma 4 del D. Lgs 150/2009 le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi pubblici.

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10 comma 1 lett. b del D.Lgs 150, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri portatori di interesse (stakeholder), interni ed esterni, la rendicontazione sulla generale gestione del ciclo della performance, nonché sugli adempimenti in materia di trasparenza ed di prevenzione della corruzione e della illegalità.

Nella presente relazione in breve ci si propone, attraverso una rassegna dei dati ed elementi più significativi, di rappresentare una visione di sintesi della gestione del ciclo della performance complessiva dell'Ente nell'anno 2019, come programmata nell'ambito del piano degli obiettivi di performance adottato dall'Ente, non trascurando di evidenziare gli elementi di criticità presenti sia in alcuni risultati e sia in alcuni sistemi di programmazione e di rilevazione dei dati e delle informazioni. Tutto 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 a favore dell'utente.

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (c.d. decreto Brunetta) ha introdotto numerose novità in tema di programmazione, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale volte a migliorare la produttività, l'efficacia e la trasparenza dell'attività amministrativa e a garantire un miglioramento continuo dei servizi pubblici.

La Relazione sulla Performance si sostanzia in un documento di sintesi dei risultati organizzativi ottenuti dall'Ente relativamente all'andamento della programmazione, al raggiungimento degli obiettivi stabiliti in sede di pianificazione, al monitoraggio periodico e valutazione rispetto ai risultati attesi.

Fra queste occupa un ruolo centrale il concetto di ciclo della performance, un processo che collega la pianificazione strategica alla valutazione della performance, riferita sia all'ambito organizzativo che a quello individuale, passando dalla programmazione operativa, dalla definizione degli obiettivi e degli indicatori fino alla misurazione dei risultati ottenuti. L'attuazione del ciclo della performance si fonda sulla sussistenza di quattro momenti/elementi fondamentali:

- \_ Programmazione: PTPCT - Dup – Piano Performance/ Obiettivi gestionali annuali /Peg;
- \_ Sistema di misurazione e valutazione della Performance Organizzativa;

## RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2019

- \_ Sistema di misurazione e valutazione della Performance Individuale;
- \_ Relazione della Performance.

La stesura della Relazione sulla Performance è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna ed è conforme alle indicazioni contenute nella Delibera Civit (ora ANAC) n° 5/2012: “linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione sulla Performance”. La Relazione è validata dall’Organo di Valutazione, condizione inderogabile per l’accesso agli strumenti premiali così come stabilito dall’art. 14 comma 4 lett. c del D. Lgs 150/2009.

### DATI TERRITORIALI

DATI SUL TERRITORIO 2019	
Superficie complessiva KmQ	48
Metri sul livello del mare	50/70
Densità abitativa per kmq	43,67
Km strade	15,00
N. Aree di verde Pubblico	2

STRUTTURE PRESENTI SUL TERRITORIO 2019	
Istituti di Istruzione superiore	0
Istituti comprensivi	1
Biblioteca	1

## SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente al 31/12/2019, secondo i dati forniti dall'Ufficio Anagrafe, ammonta a così suddivisa:

### CARATTERISTICHE DELL'ENTE ANNO 2019

<b>Popolazione</b>		
<b>Descrizione</b>		<b>Dati</b>
Popolazione residente al 31/12/2019		2.106
Di cui popolazione straniera		40
<b>Descrizione</b>		
Nati nell'anno		8
Deceduti nell'anno		40
Immigrati		52
Emigrati		44
<b>Dati Popolazione per fasce d'età ISTAT</b>		
Popolazione in età prescolare	0-6 anni	60
Popolazione in età scuola dell'obbligo	7-14 anni	110
Popolazione in forza lavoro	15-29 anni	306
Popolazione in età adulta	30-65 anni	1073
Popolazione in età senile	oltre 65 anni	557
<b>Dati</b>		
<b>Popolazione per fasce d'età Stakeholder</b>		
Prima infanzia	0-3 anni	33
Utenza scolastica	4-13 anni	151
Minori	0-18 anni	259
Giovani	15-25 anni	184

## STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa dell'Ente, come previsto dal Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e Servizi, è articolata in n. 5 Settori come di seguito denominati:

STRUTTURA ORGANIZZATIVA ANNO 2019				
<b>SERVIZIO AMMINISTRATIVO</b>	<b>SERVIZIO FINANZIARIO</b>	<b>SERVIZIO SOCIO ASSISTENZIALE</b>	<b>SERVIZIO TECNICO</b>	<b>SERVIZIO DI VIGILANZA E POLIZIA LOCALE</b>

A ciascun servizio è assegnato un responsabile titolare di Posizione Organizzativa e assegnatari delle funzioni ex art. 107 del D.Lgs. 267/2000 ad esclusione del servizio economico finanziario e il servizio di polizia locale assegnati al Sindaco.

L'organizzazione dell'Ente alla data di riferimento conta n. 3 P.O.

La struttura dell'Ente non ha subito negli ultimi anni modifiche nonché processi di razionalizzazione organizzativa finalizzati a dotarla di una maggiore efficienza anche in ragione del mutato, ed in continua evoluzione, contesto normativo di riferimento.

DISTRIBUZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA ANNO 2019	
Personale in servizio	
Descrizione	Dati
Segretario Comunale/Ente (unità operative)	1
Posizioni Organizzative (unità operative)	3
Dipendenti (unità operative)	10
<b>Totale unità operative in servizio</b>	<b>14</b>



## **ASSOLVIMENTO OBBLIGHI IN MATERIA DI TRASPARENZA**

---

L'Ente nell'anno 2019 ha provveduto alla pubblicazione sulla Sezione di Amministrazione Trasparente di dati atti ed informazioni, obbligatori per legge, conformemente alle disposizioni contenute nel D. Lgs. 33 del 14.3.2013, così come modificato dal D.lgs 97/2016 (Foia italiano), e alle Delibere ANAC 50/2013, 71/2013, 77/2013, 148/2014, 43/2016, 1309 e 1310/2016, 236-241-382/2017, n. 141/2018, n.141/2019 e **n.213/2020** ed in particolare relativamente agli obblighi oggetto di attestazione di seguito elencati:

- 1) Consulenti e collaboratori (art. 15)**
- 2) Bandi di concorso (art. 19)**
- 3) Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici (artt. 26-27)**
- 4) Servizi erogati (art. 32 e solo per il SSN anche art. 41, co. 6)**
- 5) Attività e procedimenti (art. 35)**
- 6) Informazioni ambientali (art. 40)**

L'organo di valutazione con propria attestazione ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle delibere A.N.AC. n. 1310/2016, 236/2017, n. 141/2018, n.141/2019 e **n. 213/2020**, ha effettuato la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 2 – Griglia di rilevazione al 31 marzo 2020 della delibera n. **213/2020** di ciascun documento, dato ed informazione, sopra elencati, al 31 marzo 2019. L'indice di conformità globale sugli obblighi in materia di trasparenza, oggetto di attestazione sull'esercizio 2019, si attesta intorno al 75%.



## ADEMPIMENTI IN MATERIA DI CONTRASTO E DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” reca importanti novità per gli enti locali. L’intervento legislativo si muove nella direzione di rafforzare l’efficacia e l’effettività delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo puntando ad uniformare l’ordinamento giuridico italiano agli strumenti sovranazionali di contrasto alla corruzione già ratificati dal nostro Paese. Le pubbliche amministrazioni sono chiamate pertanto a predisporre, ed aggiornare annualmente, sulla base degli indirizzi forniti nel PNA, un piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) che contenga una adeguata valutazione delle possibili esposizioni dei propri uffici a fenomeni corruttivi, specifiche indicazioni sugli interventi organizzativi che si intendono adottare, quali formare i dipendenti sulle tematiche relative, garantire la partecipazione degli stakeholder, quali misure specifiche volte a prevenire il rischio di fenomeni di “*mala administration*”.

Le tabelle di seguito riprodotte evidenziano lo stato di attuazione delle previsioni che la normativa in materia di prevenzione della corruzione dispone.

Oggetto del controllo	Riferimento normativo	Soggetto coinvolto	Scadenza	Effetti mancato adempimento	Fatto (si'/no)	Atto prodotto
<b>Oggetto di valutazione</b>						
Trasmissione all’AVCP dei dati e delle informazioni relative ai procedimenti di scelta del contraente 2019	L. 190/2012 Art. 1 comma 32	Responsabili di servizio		Obbligo oggetto di valutazione ai sensi delle disposizioni di cui all’art. articolo 1, comma 32, della legge 2012/190 e dell’art 37 del D.Lgs 33/2013 Art. 1 comma 8 L. 190/2012: la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale	SI	<a href="http://egov.halleysardigna.com/riolasardo/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/175">http://egov.halleysardigna.com/riolasardo/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/175</a>
Aggiornamento annuale Triennale Piano Prevenzione Corruzione e trasparenza	L. 190/2012 Art 1 comma 8	Responsabile Prevenzione della Corruzione			SI	Ptpct 2019-2021 Delibera Gc 12 del 30/01/2019
Attuazione anticorruzione/ Codice di comportamento Piano di	L. 190/2012 Codice di Comportamento	Responsabile della Trasparenza/ Anticorruzione		Elemento di valutazione da obiettivo di performance		

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2019

Aggiornamento Piano Triennale/Annuale Trasparenza	L. 190/2012 Art 1 comma 8	Responsabile della Trasparenza	L. 190/2012 Art 1 comma 8: la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale	SI	Ptpct 2019-2021 Delibera Gc 12 del 30/01/2019
Compilazione ed invio al NV della relazione annuale del RPC	L. 190/12, art. 1 c. 14 come modif. da D.lgs. 97/16	RPCT	Attuazione misure previste nel PTPCT	SI	<a href="http://egov.halleysardegna.com/riolasardo/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/146">http://egov.halleysardegna.com/riolasardo/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/146</a>
Referto sui controlli interni effettuati per l'annualità 2019	DL 174/12 Regolamento comunale controlli interni		Elemento utili ai fini della valutazione delle responsabilità dirigenziali	NO	

**Stato di Attuazione delle misure previste nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione dell'Ente 2019/2021**

N°	Azioni Previste	Attuazione	Note
	TRASMISSIONE REPORT PERIODICI AL RPCT	NO	
	Mappatura dei processi	SI	
	Adozione <i>Patto di integrità</i> in tutte le procedure di acquisizione di lavori, beni e servizi Formazione obbligatoria inerente i temi della trasparenza e della prevenzione della corruzione,;	SI	
	Non è stata rilevata, ai sensi dell'art.6 bis della 241/1990 s.m.i., la presenza di situazioni di conflitto di interesse; ogni procedimento amministrativo si è svolto nel rispetto del piano triennale della trasparenza e l'integrità, e del piano della prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione e nel rispetto del codice di comportamento dei dipendenti del comune di Riola Sardo, adottato ai sensi dpr 62/2013;	SI	

Lo stato di attuazione degli adempimenti previsti dalla legge 190 del 2012, nonché delle azioni previste nel Piano Triennale Prevenzione della Corruzione dell'Ente anni 2019/2021 (approvato con Deliberazione G.C. n.12 del 30.01.2019 ai sensi del comma 59 dell'art. 1 della legge 190/2012 e secondo le linee di indirizzo dettate dal Piano Nazionale Anticorruzione approvato dalla C.I.V.I.T. (ora ANAC) con delibera n.72/2013 e aggiornato sulla base delle indicazioni fornite con Deliberazione ANAC n.12/2015: può essere considerato positivamente in quanto i diversi ambiti di controllo sono stati presidiati.

## RISPETTO DEI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA

Il legislatore ha disciplinato i precisi obblighi di finanza pubblica al fine del monitoraggio degli adempimenti ed individuato un articolato sistema sanzionatorio/premiale rispettivamente, in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo tra entrate finali e spese finali e in caso di rispetto del saldo a determinate condizioni. Sussistono dunque pesanti ripercussioni sul bilancio dell'anno successivo a carico dell'ente locale inadempiente con conseguenti rilievi sulle performance dello stesso. Quest'ultimo, infatti si vedrà ridurre il fondo sperimentale di riequilibrio e il fondo perequativo nella misura pari alla differenza tra il risultato registrato e l'obiettivo programmatico predeterminato. L'Ente locale, oltre a non poter impegnare spese correnti al di sopra di quelle medie degli ultimi tre anni, non potrà ricorrere all'indebitamento per investimenti, né ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo o qualsivoglia tipologia contrattuale; dovrà infine ridurre le indennità di funzione e i gettoni di presenza (art. 31, c. 26, l. n. 183 del 2011). Rispetto a tale obbligo il comune di Riola risulta in linea con le disposizioni dettate dal legislatore nazionale così come rappresentate nella tab. seguente:

<b>Rispetto del Tetto Spesa del Personale</b>	<b>SI - NO</b>
<b>Rispetto Tetto Spesa del Personale Art. 1, comma 557, L. 296/2006, come riscritto dall' art. 14, comma 7, DL 78/2010 e s.m.i -</b>	<b>SI</b>
<b>Rispetto Tetto Salario Accessorio</b>	<b>SI - NO</b>
<b>Rispetto ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale art. 23 comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75</b>	<b>SI</b>

## **RISPETTO OBBLIGHI DL 66/14 (modificato. L.208/2015)**

---

In merito al rispetto degli obblighi di cui al D.L. 66/2014 recante “*Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale* (convertito con modificazioni dalla legge 23 giugno 2014, n.89) che attribuisce alle amministrazioni pubbliche l’onere di comunicare i dati relativi ai debiti non estinti, certi, liquidi ed esigibili per somministrazioni, forniture e appalti e obbligazioni relative a prestazioni professionali e il DPCM 22.9.2014, recante “*Definizione degli schemi e delle modalità per la pubblicazione su internet dei dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci preventivi e consuntivi e dell’indicatore annuale di tempestività dei pagamenti delle pubbliche amministrazioni.*” il comune di Riola Sardo ha provveduto ad attestare il rispetto obblighi di cui al citato Decreto nonché alla pubblicazione dell’indice di tempestività dei pagamenti.

## **ESITO CONTROLLI INTERNI**

---

Il D.L. 174/2012 convertito in L. 213 2012, prevede un Rafforzamento dei controlli in materia di enti locali le cui risultanze sono trasmesse periodicamente, a cura del Segretario Comunale, ai Responsabili dei servizi, (unitamente alle direttive cui conformarsi in caso di riscontrate irregolarità, nonché) ai Revisori dei conti e agli Organi di Valutazione, come documenti utili ai fini della chiusura del processo valutativo sul risultato annuale conseguito dal personale dipendente. Infatti i controlli successivi agli atti forniscono ulteriori informazioni sulle dinamiche e prassi amministrative in atto nell’Ente, tale da collocarsi a pieno titolo fra gli strumenti di supporto per l’individuazione di ipotesi di malfunzionamento.

Il comune di Riola nell’annualità 2019 non ha provveduto ad espletare le due sessioni annuali di controllo degli atti.

## DOCUMENTI DI RIFERIMENTO DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

---

1. Programma di Mandato del Sindaco 2018/2023 (approvato con delibera di C.C. n. 6 del 22/06/2018) Documento presentato dal Sindaco, sentita la Giunta comunale che lo ha recepito, che illustra le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato.
1. Documento Unico di Programmazione 2019/2021 (approvato con delibera di C.C. n. 4 in data 07 maggio 2019).
2. Piano Performance anno 2019 (approvato con Delibera di G.C. n.67 del 07.08.2019).
3. Il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance dei titolari di posizione organizzativa, del personale dipendente e la graduazione della Posizione, approvato con deliberazione G.C. n. 55 del 17/06/2019.

## IL PIANO DELLA PERFORMANCE E IL PIANO DEGLI OBIETTIVI 2019

---

L'Ente si è dotato di un Piano di Obiettivi di gestione, adottato con Deliberazione della Giunta Comunale n.67 del 07.08.2019, assegnando gli stessi in quota parte e in relazione ai diversi e specifici ambiti di pertinenza a ciascun Responsabile di Settore.

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi di Performance annualità 2019 ha seguito il seguente schema:

- Declinazione dalla Sezione operativa del DUP delle fasi dei macro obiettivi strategici, di processo, di performance e di sviluppo da conseguire nell'anno di riferimento;
- individuazione degli obiettivi di Performance Organizzativa che hanno contribuito alla performance dell'Ente, ricondotti alla programmazione dell'Ente e tali da coinvolgere l'intera struttura;
- individuazione degli obiettivi di Performance Individuale, correlati e funzionali al programma dell'Amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;
- declinazione degli obiettivi "strategici, di processo e di sviluppo" in obiettivi operativi/azioni/attività in ossequio a quanto previsto dall'art. 5 comma 2 del D. Lgs. 150/2009;

- suddivisione delle azioni in steps analitici collegati ad indicatori specifici, strumentali alla valutazione degli obiettivi ed alla verifica del grado di misurazione e raggiungimento delle finalità attese.

## **RELAZIONE SUI RISULTATI 2019 PER UNITÀ ORGANIZZATIVA**

---

L'andamento del Piano degli Obiettivi di Performance 2019 può essere considerato positivamente, sulla base del sostanziale conseguimento degli obiettivi strategico-politici e degli obiettivi politico amministrativi attribuiti alle P.O., come meglio evidenziato nel prospetto riassuntivo dei singoli obiettivi.

Le criticità riscontrate, che hanno causato le maggiori difficoltà e rallentamenti nella realizzazione degli obiettivi del Piano della Performance 2019 e nella chiusura del ciclo di gestione delle performance, possono essere considerate le seguenti:

- ✓ Eccessivo ritardo nella programmazione degli obiettivi di performance da parte dell'organo esecutivo dell'ente (Giunta Comunale);
- ✓ Eccessivo ritardo nella predisposizione delle relazioni finali sullo stato di attuazione degli obiettivi con conseguente ritardo nel completamento del ciclo di gestione delle performance;
- ✓ Emanazione di numerosi provvedimenti normativi innovativi in materia di Personale;
- ✓ Rigidi vincoli dettati dal rispetto dei vincoli in materia di finanza pubblica, accompagnati da una situazione economica pesante e difficile che ha creato difficoltà in diversi ambiti (finanziamento di opere, accesso ai servizi sociali e un calo delle entrate);
- ✓ Cronica incertezza nel definire le corrette linee di azioni nell'applicazione della normativa vigente;

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2019

Il risultato complessivo può essere così rappresentato:

Responsabile	Settore	Valutazione
De Faveri Mirella	Amministrativo	91%
Marongiu Maria Eleonora	Socio assistenziale	91%
Mascia Daniele	Tecnico	91%