

	<p>COMUNE DI SEDINI <i>Provincia di Sassari</i> <i>Via La Rampa, 20 - 07035 Sedini</i> <i>Tel 079/589200 – Fax 079/589216</i> <i>P.IVA 01257180909 - C.F. 80003520907</i></p> <p>www.comune.sedini.ss.it - protocollo@pec.comune.sedini.ss.it</p> <hr/>	
---	---	---

RELAZIONE FINALE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2020

PREMESSA

Ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), del D.lgs. 150/2009, come modificato dal D.Lgs 74/2017, la Relazione sulla Performance è quel documento che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti, rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione di eventuali scostamenti della gestione.

La Relazione sulla performance costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente.

Il Comune di Sedini redige il seguente documento al fine di rendere noti i risultati raggiunti in riferimento agli obiettivi strategici precedentemente pianificati, tenuto conto che uno dei principali obiettivi delle nuove disposizioni in materia di armonizzazione contabile è rappresentato proprio dal rafforzamento del principio della programmazione.

ATTI PROGRAMMATORI

- Documento Unico di Programmazione 2020/2022 approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n° 42/2019;
- Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n° 13/2020;
- Bilancio di previsione 2020/2022 approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n° 14/2020;
- Piano della Performance PEG semplificato approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n° 93/2020;

RENDICONTAZIONE DELLA GESTIONE

- Rendiconto di gestione esercizio finanziario 2020 approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n° 17/2020;

ORGANIGRAMMA

AREA AFFARI GENERALI /ECONOMICA FINANZIARIA

Qualifica	Cat giuridica	Risorse assegnate	Posti coperti
Istruttore Direttivo	D	1	X
Istruttore amministrativo	C	1	X
Istruttore Amministrativo	C	1	X
Istruttore Amministrativo	C	1	X
Agente di polizia Locale	C	1	X

AREA TECNICA

Qualifica	Cat giuridica	Risorse Umane assegnate	Posti coperti
Istruttore direttivo	D	1	X
Istruttore tecnico	C	1	X
Operaio specializzato	B	1	X

AREA SOCIO CULTURALE

Qualifica	Cat giuridica	Risorse Umane assegnate	Posti coperti
Istruttore direttivo	D	1	X

La programmazione finanziaria per l'esercizio 2020 è stata definita in maniera puntuale, conformemente al dettato normativo dell'art. 169 del D.Lgs. 267/2000, sulla scorta degli obiettivi gestionali prefissati, in particolare, le entrate del Bilancio di previsione finanziario 2020/2022 sono state articolate in titoli, tipologie, categorie, capitoli ed articoli, secondo il rispettivo oggetto e le spese in missioni, programmi, titoli, macroaggregati, capitoli e articoli;

Gli obiettivi sono stati definiti in modo da essere: · rilevanti e pertinenti · specifici e misurabili e correlati alle risorse disponibili .

Ogni Responsabile di Area ha presentato al nucleo di valutazione una relazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi di pertinenza alla data del 31 dicembre, il termine ultimo per il raggiungimento degli obiettivi annuali.

In particolare la “Relazione sulla performance” individua i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi e alle risorse inizialmente programmate, evidenziandone così eventuali scostamenti ed indicandone a sua volta le cause e le possibili azioni correttive da adottare.

La presente Relazione approvata dalla Giunta Comunale, deve essere validata dall’Organismo di valutazione come condizione inderogabile per l’accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del D. Lgs 150/2009.

SCHEDE DI VALUTAZIONE DEL RISULTATO

Segretario Comunale

Fattori da valutare	Punteggi massimo attribuibile	Punteggio attribuito
Performance organizzativa	20	18,5
Performance individuale	30	29
Competenze Professionali	50	47,5
Totale		95

Responsabile Area Economico Finanziaria

Fattori da valutare	Punteggi massimo attribuibile	Punteggio attribuito
Performance organizzativa	20	13
Performance individuale	35	30,80
Capacità manageriali	20	17,60
Competenze Professionali	15	15
Valutazione dei Collaboratori	10	9
Totale		85,40

Responsabile Area Socio Culturale

Fattori da valutare	Punteggi massimo attribuibile	Punteggio attribuito
Performance organizzativa	20	13
Performance individuale	35	30,80
Capacità manageriali	20	18
Competenze Professionali	15	12
Valutazione dei Collaboratori	10	NV
Totale riparametrato		82

Responsabile Area Tecnica

Fattori da valutare	Punteggi massimo attribuibile	Punteggio attribuito
Performance organizzativa	20	13
Performance individuale	35	31,80
Capacità manageriali	20	18,80
Competenze Professionali	15	13,50
Valutazione dei Collaboratori	10	7,5
Totale		84,60

Andamento Performance Individuale comportamenti professionali ed organizzativi suddivisi per categoria contrattuale

Cat. A

Area comportamentale	Massimo	N. valutazioni espresse	Media
Minimo			

Cat. B

Area comportamentale	Massimo	N. valutazioni espresse	Media
Minimo			
79,5 su 100 punti max attribuibili	79,5 su 100 punti max attribuibili	1	79,5

Cat. C

Area comportamentale			
Minimo	Massimo	N. valutazioni espresse	Media
79,5 su 100 punti max attribuibili	81,9 su 100 punti max attribuibili	5	80,61

Cat. D

Area comportamentale			
Minimo	Massimo	N. valutazioni espresse	Media

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Area comportamentale			
Minimo	Massimo	N. valutazioni espresse	Media
82 su 100 punti max attribuibili	85,4 su 100 punti max attribuibili	3	84

Nell'ambito della valutazione comportamentale non sono emerse criticità di rilievo.

Non risultano avviate procedure di conciliazione, ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. n.150/2009

RISPETTO DEGLI OBBLIGHI NORMATIVI DA CUI DISCENDONO RESPONSABILITÀ DIRIGENZIALI

Risultano complessivamente rispettati gli obblighi normativi da cui discendono responsabilità dirigenziali, in particolare :

- Obbligo Rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi
- Rispetto degli standards quantitativi e qualitativi da parte del personale assegnato ai propri uffici
- Regolare utilizzo del lavoro flessibile
- Esercizio dell'azione disciplinare
- Controllo sulle assenze, gestione disciplina del lavoro straordinario e gestione dell'istituto delle ferie
- Osservanza delle disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici
- Attuazione delle disposizioni in materia di amministrazione digitale e comunicazione dei dati pubblici, dei moduli/formulari vari e dell'indice degli indirizzi attraverso i siti istituzionale

- Osservanza delle norme in materia di trasmissione dei documenti mediante posta elettronica e per via telematica
- Osservanza delle norme in materia di accesso telematico a dati, documenti e procedimenti
- Osservanza di pubblicazione sul sito interne del Comune, in Amministrazione trasparente, degli obiettivi di accessibilità, ai sensi dell'art. 9, comma 7, del D.L. 179/2012

GRADO DI ATTUAZIONE PTPC E T 2020 approvato con Delibera della Giunta Comunale n° 4 del 28.01.2020

- Si registra un buon livello di conseguimento degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione . Nell'ambito delle misure preventivate nel PTPC e T anno 2020 sono state confermate le mappature dei procedimenti attività dell'anno precedente . Dai monitoraggi richiesti ai Responsabili di area da parte del RPCe T è emersa una corretta applicazione delle misure di prevenzione ai fenomeni corruttivi.
- Le iniziative formative hanno interessato la maggior parte dei dipendenti in servizio . Nell'ente, come disposto dal PTPCeT 2020/2022 non risulta applicato il principio della rotazione; ciò comporta un incremento dell'incisività dei controlli interni ed una mappatura di processi anche su attività a basso rischio corruttivo.
- Con riferimento alle istanze di accesso civico semplice e generalizzato, l'Ente ha istituito apposito registro. Nel 2020, come riferito dall'ufficio protocollo e risultante nel sito istituzionale Amministrazione trasparente - altri contenuti accesso civico - risultano pervenute n° 0 istanze di accesso civico generalizzato e non risulta attivata la competenza in relazione all'esercizio del potere sostitutivo.
-
- Non risultano pervenute segnalazioni di illecito.
-
- Il programma triennale sulla trasparenza ed integrità costituisce un'apposita sezione del Piano triennale sulla prevenzione della corruzione 2020/2023. Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione ed attuazione della trasparenza è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n° 4 del 28.01.2020. Nell'Ente il Segretario Comunale è nominato Responsabile per la prevenzione della corruzione ed attuazione trasparenza.
- Anche nel 2020 è stato ritenuto opportuno effettuare una ricognizione delle sezioni e sub sezioni del portale dedicato in home page del sito web istituzionale "Amministrazione Trasparente" in relazione ai contenuti ed ai dati pubblicati. In fase ricognitoria sono state rilevate alcune criticità in materia di pubblicazione correlate ai mancati automatismi di pubblicazione a valere sui programma informatici gestionali dell'attività dell'Ente.
- Si riscontra un buon livello di rispetto degli obblighi di pubblicazione previste dalla normativa vigente in materia di "Amministrazione trasparente".

Nel 2020 non sono stati adottati provvedimenti disciplinari

1 Analisi caratteri qualitativi/quantitativi

Indicatori				
Età media del personale (anni)	31.12.2019	50	31.12.2020	47,77
Età media delle P.O. (anni)	31.12.2019	50,33	31.12.2020	41,66
Tasso di crescita di personale	2017/2019	0	2018/2020	0
% di dipendenti in possesso di laurea	31.12.2019	33%	31.12.2020	44%

% delle P.O. in possesso di laurea	31.12.2019	67%	31.12.2020	100%
N. di revisioni della struttura organizzativa negli ultimi 3 anni	2017/2019	5	2018/2020	5
Propensione all'innovazione (n. iniziative di sviluppo organizzativo attivate negli ultimi 3 anni)	2017/2019	0	2018/2020	1 (smart working)
N. di personal computer/N. dipendenti	31.12.2019	1	31.12.2020	1
N. di postazioni dotate di accesso a Internet/N. postazioni	31.12.2019	1	31.12.2020	1
E-mail certificata	31.12.2019	3	31.12.2020	3
N. dipendenti dotati di firma digitale/N. totale aventi diritto	31.12.2019	1	31.12.2020	1
N. abitanti/N. dipendenti	31.12.2019	148,11	31.12.2020	148,11

2 Analisi Benessere organizzativo

Indicatori				
Tasso di assenze	2019	3%	2020	4%
Tasso di dimissioni premature	2017/2019	0	2018/2020	0,09
Tasso di richieste trasferimento	2019	0	2020	0
Tasso di infortuni	2019	0	2020	0
% assunzioni a tempo indeterminato	2017/2019	0	2018/2020	0
% assunzioni art. 36, comma 2 D. Lgs. n.165/2001	2017/2019	0,09	2018/2020	0,09
N. di procedimenti disciplinari attivati	2019	0	2020	0
N. procedimenti disciplinari conclusi	2019	0	2020	0

3 Analisi di genere

Indicatori				
% P.O. donne	31.12.2019	33,33%	31.12.2020	67%
% di donne rispetto al totale del personale	31.12.2019	44,44%	31.12.2020	55,56
% di personale donna assunto a tempo indeterminato	2017/2019	33,33	2018/2020	0
Età media del personale femminile - P.O. - personale non dirigente	31.12.2019	44 50	31.12.2020	40,5 51
% di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile	31.12.2019	50%	31.12.2020	60%

Indicatori di salute relazionale

a. Coinvolgimento Stakeholders nei processi decisionali

Il Comune identifica iniziative che coinvolgono i diversi portatori di interesse nel processo di formazione delle decisioni, con diversa possibile intensità (informazione, confronto, co-decisione)? Se sì, quali sono?

Attraverso sito istituzionale HOME PAGE

b. Coinvolgimento Stakeholders nella gestione e produzione servizi

Il Comune comunica in modo trasparente chi sono i soggetti pubblici e privati con i quali sono attivi contratti e relazioni o che partecipano alle diverse attività e servizi? Se sì, secondo quali modalità?

Attraverso il sito istituzionale HOME PAGE

c. Coinvolgimento Imprese e Utenti

Il Comune identifica le imprese e gli utenti ai quali rivolge i propri servizi, riportando l'esito di indagini di customer satisfaction relativi al livello di attività e servizi erogati e all'operato dell'amministrazione nel suo complesso? Se sì, secondo quali modalità?

Nel corso del 2020 sono stati predisposte proposte per attivazione di indagini di customer satisfaction che si prevede di attivare nel 2021.

Ciclo di gestione delle performance

Le funzioni inerenti il Nucleo di valutazione sono gestite in forma associata nell'ambito dell'Unione dei Comuni dell'Anglona e della Bassa Valle del Coghinas , cui il Comune di Sedini aderisce .

Il bilancio di previsione 2020/2022 è stato approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 14 del 09.06.2020

Il Documento Unico di Programmazione (DUP) è stato approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 42 del 24.12.2019 aggiornato con deliberazione di consiglio comunale n. 13 del 09.06.2020

Nel corso del 2020 sono state apportate n. 11 variazioni al bilancio di previsione dell'esercizio 2020/2022, con i seguenti provvedimenti::

- Consiglio Comunale n° 18/2020
- Giunta Comunale n. 48/2020
- Giunta Comunale n. 52/2020
- Consiglio Comunale n. 22/2020
- Giunta Comunale n. 60/2020
- Giunta Comunale n. 75/2020
- Giunta Comunale n. 76/2020
- Giunta Comunale n. 82/2020
- Giunta Comunale n. 86/2020
- Consiglio Comunale n. 34/2020
- Giunta Comunale n. 96/2020

IL PEG semplificato/Piano delle performance 2020/2022 è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 93/2020;

Il Rendiconto della Gestione e del Contro del Bilancio 2019 è stato approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 17 del 30.06.2020

- Sessioni formali di monitoraggio sull'andamento degli obiettivi con il Nucleo di valutazione e n. di variazioni apportate nell'anno al Piano delle performance/PEG.
Il Nucleo di valutazione si è riunito su convocazione dell'Unione di Comuni dell'Anglona
Non risultano apportate variazioni al Piano delle Performance per il 2020

CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

- In data 11.01.2019 è stato sottoscritto il Contratto Decentrato integrativo parte normativa 2019/2021;
 - In data 11.12.2019, il CCDI 2019-2021 parte normativa è stato modificato ed integrato e sottoscritto tra le parti
 - Il Responsabile dell'Area Affari Generali e Politiche sociali – servizio personale con determinazione n° 413 del 03.09.2020 ha provveduto alla costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività personale dipendente non dirigente anno 2020, allegato alla presente per farne parte integrante e sostanziale;
 - *Il responsabile dell'area economico finanziaria a corredo dell'ipotesi contrattuale ha redatto la relazione tecnico-finanziaria e la relazione illustrativa di cui all'art. 40 comma 3 sexsies del D L.gs. n° 165/2001;*
 - L'ente con deliberazione n° 63 del 27.05.2011 ha adottato la metodologia inerente il nuovo sistema di valutazione della performance;
 - La Delegazione trattante in data 20 ottobre 2020 ha sottoscritto l'ipotesi di C.C.D.I. 2020 parte economica ;
 - VISTA la relazione illustrativa e tecnico finanziaria predisposta dalla Responsabile dell'Area economico finanziaria ai fini delle disposizioni di cui all'art. 4, comma 3 sexsies del D.L.gs. 165/2001;
 - ATTESO che la suddetta ipotesi, unitamente alla relazione illustrativa, è stata trasmessa all'organo di revisione per l'espressione del parere di competenza;
- In data 17.11.2020 il revisore dei conti ha espresso parere favorevole sull'ipotesi di contratto decentrato integrativo economico del personale dell'Ente per l'annualità 2020;
- La Giunta Comunale con deliberazione n° 92 in data 24.11.2020 ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante alla stipula del CCDI 2020 parte economica

Dati sulla gestione economico-finanziaria

Il posizionamento dell'ente rispetto ai parametri di deficiarietà strutturale è riportata nella tabella allegato A alla presente relazione

Vincoli – Rispetto

Vengono rispettati i vincoli di bilancio inerenti il contenimento della spesa pubblica

Non risultano adottati Piani triennali di razionalizzazione della spesa, ex art.16, comma 5 e ss. della L. n. 111/2011.

Sia allega il Piano degli indicatori di bilancio sia in fase previsionale che di consuntivazione TABELLE B e C;