



Comunità Montana Sarcidano Barbagia di Seulo

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2023-2025 ESERCIZIO 2023

– Approvata in allegato alla Delibera di Giunta Comunitaria n. 11 del 11.04.2024

SOMMARIO

1. PREMESSA.....	3
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEOLDERS ESTERNI	3
3. ORGANIGRAMMA DELL'ENTE.....	4
4. ASSOLVIMENTO DEGLI OBBLIGHI IN MATERIA DI TRASPARENZA.....	5
5. ADEMPIMENTI IN MATERIA DI CONTRASTO E DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	5
6. RISPETTO DEI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA.....	6
7. ESITO CONTROLLI INTERNI.....	7
8. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	7
9. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE.....	8
10. IL PIANO DELLE PERFORMANCE 2023-2025 - OBIETTIVI 2023	8
11. RELAZIONE SUI RISULTATI 2023 PER UNITA' ORGANIZZATIVA	9
12. RELAZIONE SULLO STATO DELLE ATTIVITÀ DI PERFORMANCE.....	9

1. PREMESSA

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10 comma 1 lett. b del D. Lgs 150/2009 e dall'art. 21 del nuovo regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione di Giunta Comunitaria n. 57 del 06/12/2023, 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 anticorruzione.

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.

La stesura della presente Relazione 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 n° 5/2012: "linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione sulla performance" e tenendo conto di quanto disposto dall'art. 21 del regolamento: *La Relazione Finale sulle Performance è un documento consuntivo, redatto dall'Ente a seguito della conclusione delle attività di valutazione. Tale documento, in luogo di una relazione, può essere redatto in maniera sintetica e schematica evidenziando i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.*

Nonostante l'ente non sia obbligato all'applicazione del disposto dell'art. 10 e 14 del D. Lgs 150/2009, procede con la presente relazione nel rispetto del suddetto art. 21.

La presente Relazione è validata dall'Organo di Valutazione con verbale n.3/2024.

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

La popolazione residente nell'ambito territoriale dell'Ente al 31/12/2023 ammonta a n°19.374 residenti complessivi, così suddivisa nei 16 paesi:

COMUNI	POPOLAZIONE	SUPERFICE KMQ
--------	-------------	---------------

Escolca	538	14,76
Esterzili	559	100,74
Genoni	743	43,79
Gergei	1.112	36,18
Isili	2.454	67,84
Laconi	1.658	124,75
Mandas	2.003	45,02
Nuragus	815	19,9
Nurallao	1.133	34,76
Nurri	2.027	73,67
Orroli	1.975	75,59
Sadali	803	49,61
Serri	606	19,18
Seui	1.156	148,21
Seulo	775	58,79
Villanova Tulo	1.017	40,45
TOTALE	19.374	953.24

3. ORGANIGRAMMA DELL'ENTE

La struttura organizzativa dell'Ente, come previsto dal Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e Servizi, è articolata in n. 3 Settori come di seguito denominati:

STRUTTURA ORGANIZZATIVA ANNO 2023		
Settore Sviluppo Economico e Territorio	Settore Amministrativo e Finanziario	Settore Appalti e Opere Pubbliche

Al numero dei settori corrisponde un eguale numero di Responsabili titolari di Elevata Qualificazione, salvo il Settore Finanziario attualmente gestito con incarico ad interim.

La struttura dell'Ente 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 2023	
Personale in servizio	
Descrizione	Dati
Segretario Comunitario	1
Responsabili EQ	2
Dipendenti	4
Totale unità operative in servizio	7

4. ASSOLVIMENTO DEGLI OBBLIGHI IN MATERIA DI TRASPARENZA

L'Ente nell'anno 2023 ha provveduto alla pubblicazione sulla Sezione 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, 141/2018, 141/2019, 213/2020, 294/2021.

Rispetto all'anno 2023, l'organo di valutazione 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 maggio 2023 e successivamente si è proceduto al monitoraggio e aggiornamento degli obblighi di pubblicazione alla data del 31/10/2023. L'indice di conformità globale sugli obblighi in materia di trasparenza si attesta come da verbale del nucleo di valutazione, rinvenibile all'indirizzo web. Si precisa che è in corso di revisione la gestione della sezione amministrazione trasparente con ausilio da parte della software-house che assiste l'ente.

5. ADEMPIMENTI IN MATERIA DI CONTRASTO E DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

In base alle disposizioni di cui alla Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e ss.mm.ii., le pubbliche amministrazioni sono chiamate a predisporre ed aggiornare annualmente,

sulla base degli indirizzi forniti nei 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 “maladministration”.

Nell'anno 2023 non sono stati rilevati fatti o atti riconducibili a fenomeni corruttivi che abbiano richiesto interventi organizzativi per bloccarli o sanzionarli.

6. 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 La Comunità Montana Sarcidano Barbagia di Seulo risulta in linea con le disposizioni dettate dal legislatore nazionale così come rappresentate nella tabella seguente:

Rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio 2023	SI - NO
Art. 1, comma 821, della legge 30 dicembre 2018, n. 145	si
Rispetto del Tetto di Spesa del Personale	SI - NO
Rispetto Tetto Spesa del Personale Art. 1, comma 557, L. 296/2006, come riscritto dall' art. 14, comma 7, DL 78/2010 e ss.mm.ii -	si

Rispetto Tetto Salario Accessorio	SI - NO
Rispetto ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale art. 23, co. 2, D. Lgs. n. 75/2017	si

7. 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 Comunitario, al Presidente, 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.

Dalle verifiche non sono emerse situazioni di criticità.

8. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

Il Comune garantisce il rispetto delle pari opportunità:

- nella selezione del personale;
- nell'affidamento di compiti e responsabilità;
- nell'affidamento di incarichi e collaborazioni esterne.

9. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

1. Documento Unico di Programmazione 2023/2025 approvato con delibera di dell'Assemblea dei Sindaci n.12 del 21/03/2023 che contiene la guida strategica ed operativa cui si basano le previsioni finanziarie di ogni programma di ciascuna funzione alimentata dai capitoli di Bilancio.
2. Bilancio di Previsione Finanziario 2023/2025 approvato con delibera di dell'Assemblea dei Sindaci n. 13 del 21/03/2023;
3. Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2023/2025 approvato con delibera di Giunta Comunitaria n.20 del 13/04/2023
4. Approvazione del Piano delle performance 2023/2025 approvato con delibera di dell'Assemblea dei Sindaci n. 21 del 13/04/2023;
5. Regolamento comunitario sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi dotazione organica", approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 12 del 10 maggio 2011 che comprende anche il sistema di misurazione e valutazione delle performance;
6. Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance approvato con delibera di Giunta Comunitaria n. 57 del 06/12/2023.

Tutti gli atti sopra richiamati sono rinvenibili nelle pertinenti sottosezioni della Amministrazione trasparente del sito internet istituzionale.

10.IL PIANO DELLE PERFORMANCE 2023-2025 - OBIETTIVI 2023

L'Ente si è dotato di un Piano delle Performance 2023/2025 definendo, in particolare, gli obiettivi dell'anno 2023, adottato con Deliberazione della Giunta Comunitaria n. 21 del 13/04/2023, 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 2023 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.

11. RELAZIONE SUI RISULTATI 2023 PER UNITA' ORGANIZZATIVA

L'andamento del Piano degli Obiettivi di Performance 2023 può essere considerato positivamente, sulla base del sostanziale conseguimento degli obiettivi strategico-politici e degli obiettivi politico amministrativi attribuiti alle E.Q. e, a cascata, ai dipendenti dell'ente.

Le criticità riscontrate, che hanno causato le maggiori difficoltà e rallentamenti nella realizzazione degli obiettivi del Piano della Performance 2023 e nella chiusura del ciclo di gestione delle performance, possono essere legati, prevalentemente, ai rapporti con gli enti soci e ai tempi di risposta rallentati per la chiusura dei procedimenti condivisi.

12.RELAZIONE SULLO STATO DELLE ATTIVITÀ DI PERFOMANCE

La presente relazione evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati con Deliberazione della Giunta Comunitaria n. 21 del 13/04/2023.

Nella tabella sottostante si evidenziano i risultati di conseguimento del Piano delle Performance 2023/2025 obiettivi anno 2023:

Denominazione obiettivo	Descrizione	Settore	Peso	Risultato
RIORGANIZZIAMOCI 2023	Miglioramento procedimenti legati alla gestione dell'entrata e della spesa attraverso l'organizzazione di corsi di formazione nelle materie contabili e amministrative.	Settore Economico Finanziario	0,25	obiettivo raggiunto
ALLINEAMENTO ADEMPIMENTI	Approvazione dei documenti di programmazione e rendicontazione nei termini di legge. Allineamento PCC , Sistemazione piattaforma timbratura dipendenti.	Settore Economico Finanziario	0,25	obiettivo raggiunto
RIORGANIZZIAMOCI 2023	Gestione della variazione al contratto del servizio rifiuti vista l'adesione del Comune di Gerze da Gennaio 2023.	Settore Sviluppo Economico e Territorio	0,25	obiettivo raggiunto
PIANO STRATEGICO TERRITORIALE	Esecuzione della rimodulazione del piano strategico per gli interventi ammessi e nuovi interventi in tutti i comuni del territorio.	Settore Sviluppo Economico e Territorio	0,25	obiettivo raggiunto
RIORGANIZZIAMOCI 2023	Riorganizzazione dei procedimenti e delle procedure della Centrale Unica di Committenza, formazione nelle materie amministrative	Settore Opere Pubbliche, Appalti E Gestione Patrimonio Immobiliare	0,25	obiettivo raggiunto
SERVIZIO CUC	Adeguamento regolamento e convenzione Centrale Unica di Committenza per il servizio associato con i Comuni	Settore Opere Pubbliche, Appalti E Gestione Patrimonio Immobiliare	0,25	obiettivo raggiunto
ADEGUAMENTO TRASPARENZA	Allineamento del sito internet e della sezione amministrazione trasparente al dettato normativo e aggiornamento tempestivo del sito da parte di ciascun referente.	Trasversale per tutti i settori	0,5	obiettivo parzialmente raggiunto