



# *RELAZIONE SULLA PERFORMANCE*

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

ESERCIZIO 2019

---

## **A cura di**

RESPONSABILE AMMINISTRATIVO:	Ing. Moreno Atzei
RESPONSABILE FINANZIARIO:	Dott. Marco Marcello
RESPONSABILE TECNICO:	Ing. Federico Porcu

- Validata dall' Organo di Valutazione con Verbale n. 4 del 13/11/2020
- Approvata in allegato all'atto deliberativo di G. C. n. 83 del 20/11/2020

## Indice

Esercizio 2019 .....	1
Dati territoriali.....	4
Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini.....	4
Struttura organizzativa.....	5
Assolvimento obblighi in materia di trasparenza.....	7
Adempimenti in materia di contrasto e di prevenzione della corruzione .....	9
Rispetto dei vincoli di finanza pubblica .....	10
Rispetto obblighi dl 66/14 (modificato. L.208/2015) .....	11
Esito controlli interni .....	11
Documenti di riferimento della relazione sulla performance.....	12
Il piano della performance e il piano degli obiettivi 2019 .....	122
Relazione sui risultati 2019 per unità organizzativa .....	13

**COMUNE DI POMPU**  
**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2019**

**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), così come modificato dal D.lgs. 74/2017, 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 strategia 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/PIANO OBIETTIVI ESECUTIVI ANNUALI/PEG;

**COMUNE DI POMPU**  
**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2019**

- Sistema di misurazione e valutazione della Performance Organizzativa;
- 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 annuale sulla performance inoltre, deve essere approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo entro il 30 giugno di ogni anno e validata dall'Organismo di valutazione. Per gli Enti Locali la Relazione sulla performance può essere unificata al rendiconto della gestione e obbligatoriamente pubblicata sul Sito istituzionale dell'ente nella sottosezione Performance della Sezione Amministrazione Trasparente.

### **DATI TERRITORIALI**

<b>DATI SUL TERRITORIO 2019</b>	
Superficie complessiva kmq	5,08
Metri sul livello del mare	147
Densità abitativa per kmq	45,47
Strade extraurbane km	4
Strade urbane km	2
Rete acquedotto km	2
N. Aree di verde Pubblico kmq	0,015

<b>STRUTTURE PRESENTI SUL TERRITORIO 2019</b>	
Istituti comprensivi	0
Biblioteca	1
Strutture sportive	1
Discarica rifiuti (ultimata ma non ancora in funzione)	1

### **SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI**

**COMUNE DI POMPU**  
**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2019**

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente al 31/12/2019, secondo i dati forniti dall'Ufficio Anagrafe, ammonta a 231, così suddivisa:

<b>CARATTERISTICHE DELL'ENTE ANNO 2019</b>		
<b>Popolazione</b>		
<b>Descrizione</b>		<b>Dati</b>
Popolazione residente al 31/12/2019		231
Di cui popolazione straniera		0
Di cui		
Maschi		122
Femmine		110
<b>Descrizione</b>		<b>Dati</b>
Nati nell'anno		0
Deceduti nell'anno		2
Immigrati		0
Emigrati		8
<b>Popolazione per fasce d'età ISTAT</b>		<b>Dati</b>
Popolazione in età prescolare	0-5 anni	4
Popolazione in età scuola dell'obbligo	6-16 anni	20
Popolazione in forza lavoro	17-29 anni	27
Popolazione in età adulta	30-65 anni	123
Popolazione in età senile	oltre 65 anni	57

---

## **STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

---

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

**COMUNE DI POMPU**  
**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2019**

<b>Area finanziaria, personale e tributi</b>	<b>Area Tecnica</b>	<b>Area amministrativa e sociale</b>
--	---------------------	--------------------------------------

Al numero dei settori corrisponde un eguale numero di Responsabili di Settore titolari Posizioni Organizzative e assegnatari delle funzioni ex art. 107 del D.lgs. 267/2000;

L'organizzazione dell'Ente alla data di riferimento conta n. 3 P.O., in particolare:

- Area finanziaria, personale e tributi: segretario comunale;
- Area tecnica: istruttore direttivo tecnico assunto a tempo determinato, ex art.110 co.1 D.Lgs.267/2000;
- Area Amministrativa e sociale: sindaco.

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 AL 31/12/2019**

**Personale in servizio**

<b>Descrizione</b>	<b>Dati</b>
Segretario Comunale/Ente (unità operative)	1
Dirigenti/Posizioni Organizzative (unità operative)	3
Dipendenti a tempo indeterminato (unità operative)	5
<b>Totale unità operative in servizio</b>	<b>9</b>

**Età media del personale**

<b>Descrizione</b>	<b>Dati</b>
Segretario Comunale/Ente (unità operative)	53
Dirigenti/Posizioni Organizzative	46
Dipendenti a tempo indeterminato	49,2
<b>Totale Età Media</b>	<b>49,4</b>

**Analisi di Genere**

<b>Descrizione</b>	<b>Dati</b>
% PO donne sul totale delle PO	0 %
% donne occupate sul totale del personale a tempo indeterminato	80 %

**Indici di assenza 2019**

<b>Descrizione</b>	<b>Dati</b>
Malattia + Ferie + Altro	158
Malattia + Altro	24

# COMUNE DI RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2019

## 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, e alle Delibere ANAC nn. 50/2013, 71/2013, 77/2013, 148/2014, 43/2016, 1309 e 1310/2016, 236-241-382/2017 141/2018 - 141/2019 e 213/2020 ed in particolare relativamente agli obblighi oggetto di attestazione annuale di seguito elencati:

Denominazione sotto-sezione livello 1	Denominazione sotto-sezione 2 livello	Contenuti dell'obbligo	Tempi di pubblicazione/ Aggiornamento
<b>Consulenti e collaboratori</b>	Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza	Estremi degli atti di conferimento di incarichi di collaborazione o di consulenza a soggetti esterni a qualsiasi titolo (compresi quelli affidati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa) con indicazione dei soggetti percettori, della ragione dell'incarico e dell'ammontare erogato	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Per ogni incarico	
		1) curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	
		2) dati relativi allo svolgimento di incarichi o alla titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o allo svolgimento di attività professionali	
		3) compensi comunque denominati, relativi al rapporto di lavoro, di consulenza o di collaborazione (compresi quelli affidati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa), con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato	
		Tabella relative agli elenchi dei consulenti con indicazione di oggetto, durata e compenso dell'incarico (comunicate alla Funzione pubblica)	
		Attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse	
<b>Bandi di concorso</b>	Bandi di Concorso	Bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale presso l'amministrazione nonchè i criteri di valutazione della Commissione e le tracce delle prove e le graduatorie finali, aggiornate con l'eventuale scorrimento degli idonei non vincitori*	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
<b>Attività e procedimenti</b>	Tipologie di procedimento	Per ciascuna tipologia di procedimento:	Tempestivo ( ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		1) breve descrizione del procedimento con indicazione di tutti i riferimenti normativi utili	
		2) unità organizzative responsabili dell'istruttoria	
		3) l'ufficio del procedimento, unitamente ai recapiti telefonici e alla casella di posta elettronica istituzionale	
		4) ove diverso, l'ufficio competente all'adozione del provvedimento finale, con l'indicazione del nome del responsabile dell'ufficio unitamente ai rispettivi recapiti telefonici e alla casella di posta elettronica istituzionale	
		5) modalità con le quali gli interessati possono ottenere le informazioni relative ai procedimenti in corso che li riguardano	
		6) termine fissato in sede di disciplina normativa del procedimento per la conclusione con l'adozione di un provvedimento espresso e ogni altro termine procedimentale rilevante	
		7) procedimenti per i quali il provvedimento dell'amministrazione può essere sostituito da una dichiarazione dell'interessato ovvero il procedimento può concludersi con il silenzio-assenso dell'amministrazione	
		8) strumenti di tutela amministrativa e giurisdizionale, riconosciuti dalla legge in favore dell'interessato, nel corso del procedimento nei confronti del provvedimento finale ovvero nei casi di adozione del provvedimento oltre il termine predeterminato per la sua conclusione e i modi per attivarli	
9) link di accesso al servizio on line, ove sia già disponibile in rete, o tempi previsti per la sua attivazione			

# COMUNE DI

## RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2019

Denominazione sotto-sezione livello 1	Denominazione sotto-sezione 2 livello	Contenuti dell'obbligo	Tempi di pubblicazione/ Aggiornamento
		<p>10) modalità per l'effettuazione dei pagamenti eventualmente necessari, con i codici IBAN identificativi del conto di pagamento, ovvero di imputazione del versamento in Tesoreria, tramite i quali i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bonifico bancario o postale, ovvero gli identificativi del conto corrente postale sul quale i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bollettino postale, nonché i codici identificativi del pagamento da indicare obbligatoriamente per il versamento</p> <p>11) nome del soggetto a cui è attribuito, in caso di inerzia, il potere sostitutivo, nonché modalità per attivare tale potere, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale</p> <p>Per i procedimenti ad istanza di parte:</p> <p>1) atti e documenti da allegare all'istanza e modulistica necessaria, compresi i fac-simile per le autocertificazioni</p> <p>2) uffici ai quali rivolgersi per informazioni, orari e modalità di accesso con indicazione degli indirizzi, recapiti telefonici e caselle di posta elettronica istituzionale a cui presentare le istanze</p> <p>8) strumenti di tutela amministrativa e giurisdizionale, riconosciuti dalla legge in favore dell'interessato, nel corso del procedimento nei confronti del provvedimento finale ovvero nei casi di adozione del provvedimento oltre il termine predeterminato per la sua conclusione e i modi per attivarli</p> <p>8) strumenti di tutela amministrativa e giurisdizionale, riconosciuti dalla legge in favore dell'interessato, nel corso del procedimento nei confronti del provvedimento finale ovvero nei casi di adozione del provvedimento oltre il termine predeterminato per la sua conclusione e i modi per attivarli</p>	
<b>Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati</b>	Recapiti responsabile dell'ufficio	Recapiti telefonici e casella di posta elettronica istituzionale dell'ufficio responsabile per le attività volte a gestire, garantire e verificare la trasmissione dei dati o l'accesso diretto degli stessi da parte delle amministrazioni precedenti all'acquisizione d'ufficio dei dati e allo svolgimento dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
<b>Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici</b>	Criteri e modalità	Atti con i quali sono determinati i criteri e le modalità cui le amministrazioni devono attenersi per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati	
	Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	<p>Atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e comunque di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati di importo superiore a mille euro</p> <p>Per ciascun atto:</p> <p>1) nome dell'impresa o dell'ente e i rispettivi dati fiscali o il nome di altro soggetto beneficiario</p> <p>2) importo del vantaggio economico corrisposto</p> <p>3) norma o titolo a base dell'attribuzione</p> <p>4) ufficio e funzionario o dirigente responsabile del relativo procedimento amministrativo</p> <p>5) modalità seguita per l'individuazione del beneficiario</p> <p>6) link al progetto selezionato</p> <p>7) link al curriculum vitae del soggetto incaricato</p> <p>Elenco (in formato tabellare aperto) dei soggetti beneficiari degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e di attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati di importo superiore a mille euro</p>	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
<b>Servizi erogati</b>	Carta dei Servizi	Carta dei servizi o documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici	
	Class action	<p>Notizia del ricorso in giudizio proposto dai titolari di interessi giuridicamente rilevanti ed omogenei nei confronti delle amministrazioni e dei concessionari di servizio pubblico al fine di ripristinare il corretto svolgimento della funzione o la corretta erogazione di un servizio</p> <p>Sentenze</p> <p>Azioni</p>	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
	Costi contabilizzati	Costi contabilizzati dei servizi erogati agli utenti, sia finali che intermedi e il relativo andamento nel tempo	

# COMUNE DI RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2019

Denominazione sotto-sezione livello 1	Denominazione sotto-sezione 2 livello	Contenuti dell'obbligo	Tempi di pubblicazione/ Aggiornamento
	Liste di attesa	Criteri di formazione delle liste di attesa, tempi di attesa previsti e tempi medi effettivi di attesa per ciascuna tipologia di prestazione erogata	
	Servizi in rete	Risultati delle rilevazioni sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi in rete resi all'utente, anche in termini di fruibilità, accessibilità e tempestività, statistiche di utilizzo dei servizi in rete.	
<b>Informazioni Ambientali</b>	Informazioni Ambientali	Informazioni ambientali	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Stato dell'ambiente	
		Fattori inquinanti	
		Misure incidenti sull'ambiente e relative analisi di impatto	
		Misure a protezione dell'ambiente e relative analisi di impatto	
		Relazioni sull'attuazione della legislazione	
		Stato della salute e della sicurezza umana	
Relazione sullo stato dell'ambiente del Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio			

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 e n. 141/2018 e 141/2019 – 213-20 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 30 giugno 2020 della delibera n. 213/2020 di ciascun documento, dato ed informazione, sopra elencati, da pubblicare entro il 31.07.2020 (termine differito con comunicato Anac del 12.03.2020 in conseguenza delle disposizioni in materia di emergenza sanitaria e di quanto previsto nel D.P.C.M. 11/03/2020).

L'indice di conformità globale sugli obblighi in materia di trasparenza, oggetto di attestazione sull'esercizio 2019, si attesta intorno al 50%.

Questo risultato evidenzia una criticità nella gestione dell'adempimento, legata presumibilmente al turn over del personale. Il dato determina quindi un ampio margine di miglioramento, che l'ente cercherà di perseguire negli anni successivi.

## 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

# COMUNE DI

## RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2019

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*”.

Il Piano Triennale Prevenzione della Corruzione dell'ente risulta regolarmente approvato con delibera della Giunta Comunale n. 5 del 28/01/2020. Tuttavia si rileva che il Nucleo di Valutazione non ha effettuato una specifica valutazione in quanto il PTPC non contiene azioni/misure specifiche a cura dei responsabili di servizio.

### 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 Pompu risulta in linea con le disposizioni dettate dal legislatore nazionale così come rappresentate nella tab. seguente:

<b>Rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio 2019</b>	<b>SI - NO</b>
Art. 1, comma 720, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 – (Art. 9 legge 243/2012)	SI
<b>Rispetto del Tetto Spesa del Personale</b>	<b>SI - NO</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 -	SI

# COMUNE DI RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2019

Rispetto Tetto Salario Accessorio	SI - NO
Rispetto ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale art.23 c.2 D.lgs. N. 75/2017	SI

## 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 Pompu ha provveduto ad attestare il rispetto degli 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, al Presidente del Consiglio Comunale, ai Responsabili dei servizi, 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 Pompu a causa della limitata presenza del Segretario Comunale in quanto a scavalco, non ha potuto attivare la procedura di selezione casuale degli atti, ai sensi dell'apposito

# COMUNE DI

## RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2019

regolamento sul controllo successivo agli atti amministrativi dell'ente ed espletare le sessioni di controllo, con riferimento al primo e secondo semestre 2019.

### DOCUMENTI DI RIFERIMENTO DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

---

1. Programma di Mandato del Sindaco 2018/2023 (approvato con delibera di C.C. n. 18 del 03/08/2018): documento presentato dal Sindaco, che illustra le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato.
2. Documento Unitario di Programmazione 2019/2021 (approvato con delibera di C.C. n. 7 del 29/03/2019) che contiene la guida strategica ed operativa cui si basano le previsioni finanziarie di ogni programma di ciascuna funzione alimentata dai capitoli Bilancio.
3. Bilancio di Previsione Finanziario 2019-2021 (approvato con Delibera di C.C. n. 8 del 29/03/2019);
4. Piano delle Performance e Piano degli Obiettivi riferiti all'anno 2019 (come da verbale n. 1/2019 del Nucleo di Valutazione, approvato con Deliberazione di G.C. n. 26 del 05/03/2019 e con comunicazione alla Giunta del 16/07/2019). Si tratta del documento di pianificazione che definisce, partendo dalle linee di mandato, gli obiettivi strategici per ciascuna linea individuata dall'Amministrazione e con essi il Piano degli Obiettivi di performance e di sviluppo dell'Ente.
5. Il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance dei titolari di posizione organizzativa, del personale dipendente e la graduazione della Posizione, unitamente al Sistema di Valutazione del Segretario Comunale, adeguato ai principi contenuti nel D. Lgs 150/2009, adottato con delibera della Giunta dell'Unione dei Comuni Parte Montis n. 15 del 04/04/2019, e successiva delibera della G.C. n. 78 del 05/11/2019 quale presa d'atto del nuovo sistema.

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

---

L'Ente si è dotato di un Piano Performance/Piano di Obiettivi di gestione, adottato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 05/03/2019 e con comunicazione successiva alla Giunta del 16/07/2019, assegnando gli stessi in quota parte e in relazione ai diversi e specifici ambiti di pertinenza a ciascun Responsabile di Settore.

# COMUNE DI

## RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2019

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

- 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

In conclusione 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.

VALUTAZIONI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA PER AREE 2019	
Area Finanziaria, Personale e tributi	76 %
Area Tecnica (fino al 30/04/2019)	75 %
Area Tecnica (dall'01/05/2019)	83 %
Area Amministrativa e Sociale	81 %

Si precisa che dal 2019, con l'entrata in vigore del nuovo sistema di valutazione, la valutazione finale non distingue più tra performance individuale e performance collettiva, come avveniva negli anni precedenti, ma sintetizza la valutazione con una valutazione complessiva, data dalla somma ponderata

# **COMUNE DI RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2019**

delle valutazioni di performance individuale, performance collettiva e comportamenti (valutati dall'organo politico). La valutazione dell'Area Tecnica è stata suddivisa in due periodi temporali, a seguito della variazione del titolare di Posizione Organizzativa.

Si rileva che, ad esclusione degli adempimenti sulla trasparenza, gli obiettivi specifici attribuiti alle Aree sono stati perseguiti con dei buoni risultati. A seguito della pesatura di performance individuali, collettive e comportamenti, emergono quindi le valutazioni delle diverse Aree, che possono essere ritenute soddisfacenti, indicativamente tutte intorno all'80%.

Oltre alla criticità rilevata per gli adempimenti sulla trasparenza, il Nucleo di Valutazione, nell'ottica di un miglioramento progressivo e continuo, invita l'ente a definire gli obiettivi di performance in tempi più celeri e a provvedere all'implementazione del Piano delle Performance corredandolo di indicatori che consentano un maggior riscontro sull'effettivo grado di conseguimento dei risultati.