



COMUNE DI SELARGIUS
PROVINCIA DI CAGLIARI



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
2014

Allegato alla deliberazione di G.C. n. 98 del 30/06/2015

INDICE

1. Premessa

2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni

2.1 Il contesto esterno di riferimento

2.2 Il contesto interno

2.3 I risultati raggiunti

2.4 Le criticità e le opportunità

3. Rendicontazione della pianificazione e programmazione - Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

3.1 Albero delle Performance

3.2 Obiettivi strategici, operativi e individuali

3.3 Dati a consuntivo

4. Risorse, efficienza ed economicità

4.1 Riduzione e razionalizzazione della spesa

4.2 Patto di stabilità

4.3 Spesa per il personale

4.4 Altre iniziative e indagini sull'efficienza della macchina amministrativa

5. Pari opportunità e Bilancio di genere

6. Il processo di redazione della Relazione sulla *Performance*

6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della *performance*

1. Premessa

Il D. Lgs. n.150/2009 individua quattro strumenti per attuare il ciclo di gestione della *performance*: il Piano e la relazione sulla *performance*, il Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e gli *standard* di qualità dei servizi.

Il Ciclo di Gestione della Performance, con riferimento all'annualità 2014, iniziato con il Piano della Performance 2014, si conclude con la presente "Relazione sulla Performance", che evidenzia a consuntivo i risultati della performance organizzativa e individuale rispetto a quanto preventivamente definito in sede di pianificazione.

La Relazione rappresenta pertanto il grado di raggiungimento degli obiettivi organizzativi, strategici e operativi, ed individuali previsti nel Piano della Performance e ne evidenzia gli eventuali scostamenti rilevati.

Con questa relazione, l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno in esame.

I contenuti della Relazione si snodano attraverso la descrizione delle caratteristiche socio demografiche ed economiche del territorio comunale (contesto esterno), esponendo successivamente gli elementi quantitativi caratterizzanti l'Ente in termini di strutture organizzative, personale in servizio ed indicatori economico finanziari (contesto interno).

Si riporta poi, per ognuna delle aree strategiche del Piano delle Performance, la declinazione in obiettivi strategici e operativi, con la relativa percentuale di raggiungimento e, per quelli operativi, il dettaglio dei risultati raggiunti, sia in termini assoluti che percentuali.

Per redigere la presente Relazione è stato seguito lo schema indicato nella delibera Civit n. 5/2012, recante "Linee guida ai sensi dell'art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della relazione sulla *Performance* di cui all'art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto.

Quanto ai tempi di approvazione, la relazione sulla *performance* 2014 viene presentata entro i limiti temporali indicati dalla normativa nazionale (entro il 30 giugno) e nel rispetto – per quanto è stato possibile – del termine (non perentorio) indicato dalle norme regolamentari dell'Ente.

2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni

2.1 Il contesto esterno di riferimento

Il contesto di finanza nazionale e locale, dentro il quale gli enti locali devono muoversi (e quindi anche il nostro comune), è sempre più influenzato dai vincoli connessi al rispetto degli equilibri europei e del patto di stabilità.

Gli interventi normativi hanno inciso significativamente anche nel 2014 sulla possibilità di azione dei comuni, riducendone la possibilità di programmazione a medio e lungo termine.

Infatti esigenze di razionalizzazione della spesa e di contenimento della finanza pubblica, tanto sul versante delle entrate, quanto su quelle delle spese, hanno di fatto imposto forti limitazioni.

Vengono mantenute le riduzioni dei trasferimenti statali, persiste il blocco della pur marginale autonomia impositiva e finanziaria, nonché, la riduzione dei trasferimenti della Regione che, riguardando settori come il sociale, hanno determinato un'ulteriore pesante penalizzazione. Né va trascurata un'altra serie di vincoli, che costringono a rivedere, a prescindere dalla capacità economica dell'Ente, gli importi di bilancio relativi a spese di diversa natura.

In sostanza, le amministrazioni locali si trovano ad agire in un contesto di continuo cambiamento della legislazione e di un oggettivo aumento di complessità delle norme, a cui spesso solo strutture comunali molto ben organizzate ed efficienti riescono a stare dietro e ad adeguarsi tempestivamente.

E' questo un problema che spesso non viene considerato nella giusta misura, perché non si tiene conto che la rigidità finanziaria (soprattutto per quanto riguarda le spese del personale o di eventuali consulenze) impedisce di dotarsi degli strumenti più idonei – ivi compreso il capitale umano – per poter affrontare le sempre crescenti difficoltà.

L'attività di programmazione che compete alla politica e sulla base della quale deve essere giudicata, deve infatti rapportarsi con una struttura comunale efficiente, in grado di confrontarsi con la complessità delle norme e delle procedure in continuo cambiamento. Ecco perché, fra gli obiettivi principali del 2014, è stato indicato e perseguito il miglioramento dei livelli di efficienza ed efficacia delle prestazioni della "macchina comunale". Un obiettivo che, grazie alla piena e totale collaborazione di tutti i dipendenti, sottoposti a costante monitoraggio dall'Organismo indipendente di valutazione, possiamo ritenere sostanzialmente raggiunto.

Inoltre, l'Amministrazione, nonostante il momento di profonda crisi non solo del territorio comunale ma anche del Paese e oltre, ha cercato di mantenere la coesione sociale e la solidarietà, continuando a salvaguardare le fasce più deboli e confermando risorse verso i servizi della prima infanzia, della scuola, della popolazione anziana e delle persone svantaggiate.

E' stata condotta una gestione responsabile delle risorse ispirata a principi di efficienza, efficacia e, attraverso processi di eliminazione degli sprechi e di controllo, a un loro utilizzo finalizzato alla realizzazione degli obiettivi programmati dall'Amministrazione per il soddisfacimento dei bisogni della collettività.

E' in tale contesto che si è sviluppata e concretizzata la scelta di aderire alla sperimentazione, nell'esercizio 2014, della disciplina concernente l'armonizzazione dei sistemi contabili, prevista dall'art. 36 del D.Lgs. 23 giugno 2011, n. 118, così come modificato dall'art. 9 del D.L. 31 agosto 2013, n. 102.

Per gli enti in sperimentazione la norma prevede infatti per il 2014 una riduzione significativa del saldo obiettivo del patto di stabilità, un incremento al 50% del limite alla spesa di personale a tempo indeterminato in funzione dei dipendenti cessati e l'incremento al 60% del limite alla spesa di personale a tempo determinato.

Il Comune di Selargius, al fine di individuare le azioni più coerenti al soddisfacimento delle aspettative dei diversi stakeholder, riconosce, come elemento propedeutico all'efficacia strategica delle proprie azioni, l'analisi del contesto esterno di riferimento.

Di seguito si rappresentano i principali elementi variabili dei quali si è tenuto conto nello sviluppo dell'azione amministrativa.

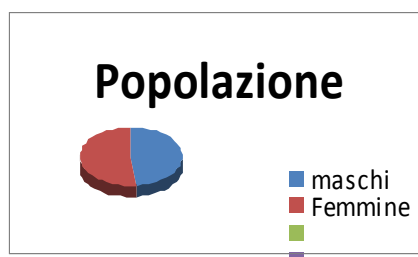
2.1.1 Dati di contesto esterno

Composizione demografica

Popolazione legale al censimento 2011	29.184
Popolazione residente al dicembre 2014	28.975

Di cui

- Maschi 13.974
- Femmine 15.001
- Nuclei familiari 11.746

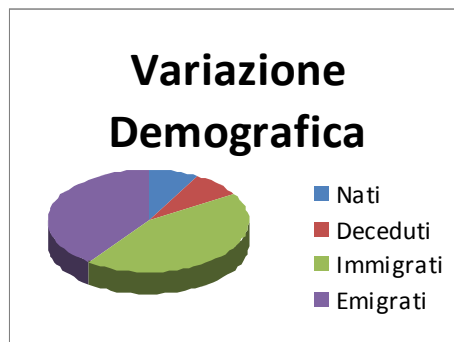


Nati nell'anno 2014 196

Deceduti nell'anno 2014 182

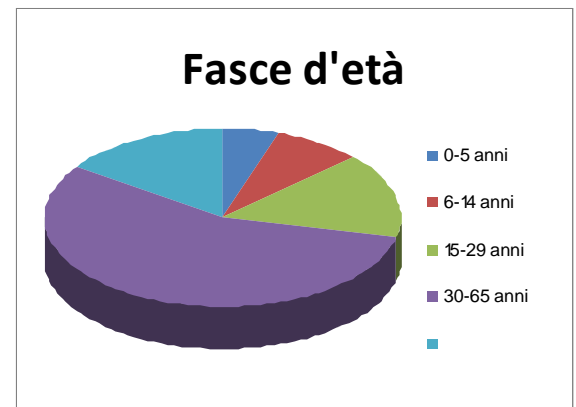
Immigrati 941

Emigrati 952

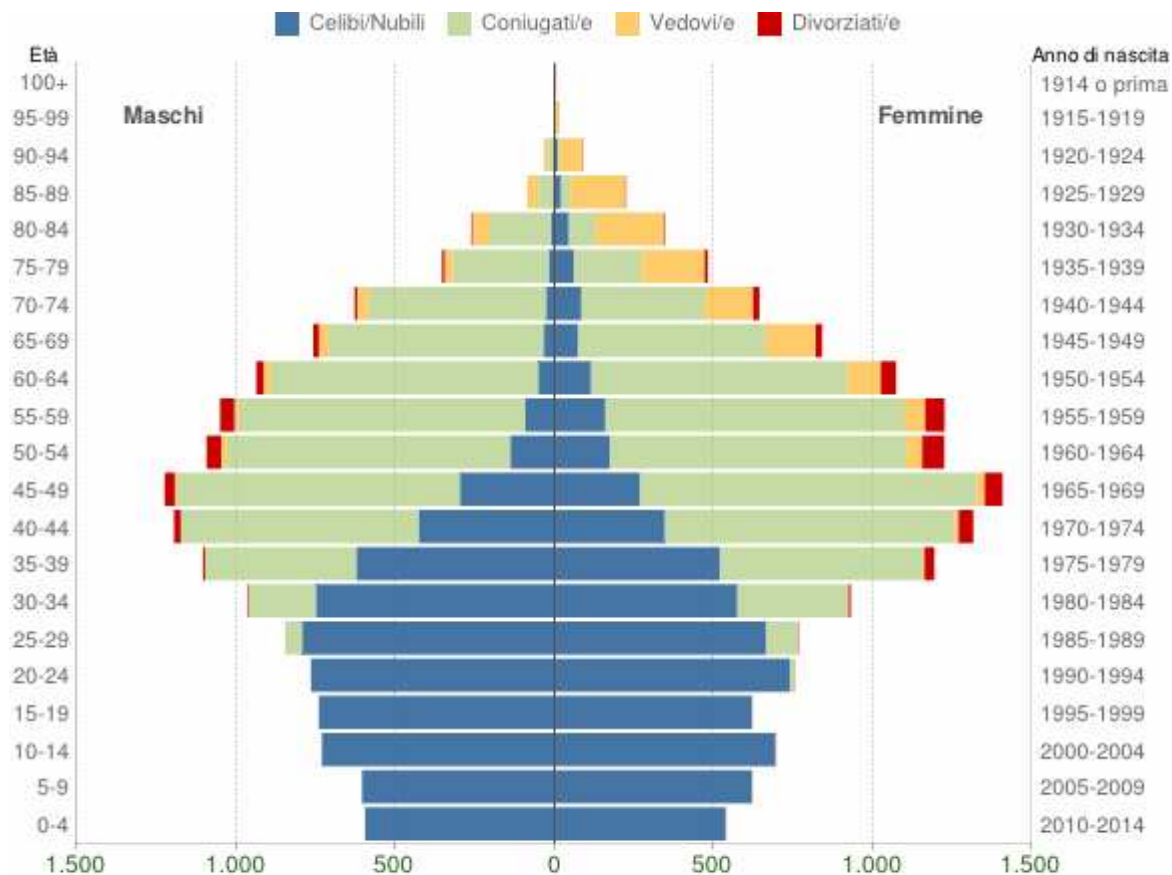


Divisione per fasce di età

- Età prescolare (0 – 5 anni) 1.354
- Età scuola dell'obbligo (6 – 14 anni) 2.354
- Età forza lavoro 1° occupazione (15 – 29 anni) 4.461
- Età adulta (30 – 65 anni) 16.251
- Età senile (oltre 65 anni) 4.698



Popolazione per età, sesso e stato civile



Popolazione per età, sesso e stato civile - 2014

COMUNE DI SELARGIUS (CA) - Dati ISTAT 1° gennaio 2014 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Livello di istruzione della popolazione residente:

sulla base dei dati al 31/12/2014, in ambito locale, la popolazione residente risulterebbe così suddivisa:

- Analfabeti : circa il 0,02% della popolazione;
- Alfabeti privi di titolo circa il 0,01% della popolazione;
- Con licenza elementare circa il 4,16% della popolazione;
- Con licenza media o di
avviamento professionale circa il 17,25% della popolazione;
- Con diploma di scuola
secondaria superiore circa il 16.64% della popolazione;
- Con laurea circa il 7,25% della popolazione

Strutture di servizio

Il Comune dispone di diverse strutture di servizio, le quali caratterizzano il tessuto ambientale, culturale ed economico-sociale. Esse concorrono alla soddisfazione delle esigenze della cittadinanza, coerentemente alle linee di mandato dell'Amministrazione. Si da qui conto delle strutture pubbliche, senza elencare quelle (soprattutto sportive e ricreative) di proprietà privata.

Asili nido: n° 3, per 180 posti

Scuole materne: n° 7, per 512 posti

Scuole elementari: n° 6, per 1511 posti

Scuole medie: n° 4, per 1110 posti

Impianti sportivi polifunzionali (calcio, atletica leggera, tennis, pallavolo/pallacanestro): n° 1

Teatro: n° 1

Biblioteca: n° 2

Centri di aggregazione sociale : n° 5

Museo: n° 1

Scuola civica di musica: n.1

Centro riabilitativo integrato: n.1

Mercato del lavoro

La situazione occupazionale del Comune, così come quella delle aree limitrofe e, più in generale, di tutta la Sardegna, diventa sempre più preoccupante. Proprio per questo motivo l'Amministrazione comunale ha rivolto la massima attenzione al problema, avviando e pubblicizzando ampiamente sia sul sito internet istituzionale che attraverso i principali media locali progetti per l'introduzione dei giovani nel mondo del lavoro.

Si espongono di seguito i dati più recenti:

fascia di età	al 31/12/2013	al 31/12/2014
Fino ai 44 anni	1773	1809
Fascia 45-54	1275	1358
Tot. occupati	6566	6888

Tessuto produttivo

L'economia del territorio si sviluppa in tre distinti settori.

Il Primario è il settore che raggruppa tutte le attività che interessano colture e pascoli, e comprende anche l'allevamento e la trasformazione non industriale di alcuni prodotti.

Il settore Secondario congloba ogni attività industriale.

A01	Musei, Biblioteche, scuole, associazioni, luoghi di culto	38	3,97%
A02	Cinematografi e teatri	1	0,10%
A03	Autorimesse e magazzini senza alcuna vendita diretta	57	5,95%
A04	Campeggi, distributori carburanti, impianti sportivi	21	2,19%
A06	Esposizioni, autosaloni	7	0,73%
A07	Alberghi con ristorante	1	0,10%
A08	Alberghi senza ristorante	2	0,21%
A09	Case di cura e riposo	6	0,63%
A11	Uffici, agenzie, studi professionali	308	32,15%
A12	Banche ed istituti di credito	6	0,63%
A13	Negozi abbigliamento, calzature, libreria, cartoleria, ferramenta e altri beni durevoli	112	11,69%
A14	Edicola, farmacia, tabaccaio, plurilicenze	40	4,18%
A15	Negozi particolari quali filatelia, tende e tessuti, tappeti, ombrelli, antiquariato	16	1,67%
A17	Attività artigianali tipo botteghe: parrucchiere, barbiere, estetista	53	5,53%
A18	Attività artigianali tipo botteghe: falegname, idraulico, fabbro, elettricista	50	5,22%
A19	Carrozzeria, autofficina, elettrauto	26	2,71%
A20	Attività industriali con capannoni di produzione	12	1,25%
A21	Attività artigianali di produzione beni specifici	64	6,68%
A22	Ristoranti, trattorie, osterie, pizzerie, pub	14	1,46%
A23	Mense, birrerie, amburgherie	2	0,21%
A24	Bar, caffè, pasticceria	34	3,55%
A25	Supermercato, pane e pasta, macelleria, salumi e formaggi, generi alimentari	41	4,28%
A26	Plurilicenze alimentari e/o miste	18	1,88%
A27	Ortofrutta, pescherie, fiori e piante, pizza al taglio	29	3,03%
	TOTALI	958	100%

Analisi del contesto esterno nazionale

A partire dal 2014, il Comune di Selargius è stato ammesso, previa richiesta al ministero dell'Economia e Finanza, alla sperimentazione della cosiddetta "armonizzazione contabile". Una novità rilevante, che ha comportato per l'Ente un notevole sforzo per adattare i propri strumenti programmatici e operativi al graduale processo di cambiamento del sistema di contabilità pubblica, avviato col D. Lgs. 118/2011 e con il DPCM del 28 dicembre dello stesso anno e succ. modifiche.

2.2 Dati di contesto interno

Il Sindaco Gian Franco Cappai, è stato rieletto per la seconda volta, il Segretario Generale è la dott.ssa Carla Sesta e l'attuale Giunta, oltre al Sindaco è composta:

- Vice Sindaco: **Pier Luigi Concu** - Vice Sindaco con delega all'attuazione del programma di mandato, ai servizi tecnologici e all'ambiente, viabilità;
- **Sandro Porqueddu** - Assessore Bilancio, affari generali e risorse umane;
- **Fabrizio Canetto** - Assessore all'urbanistica, edilizia privata, attività produttive;
- **Roberta Relli** - Assessore politiche, culturali, turistiche e sportive;
- **Emma Puddu** - Assessore lavori pubblici;
- **Daniela Sitzia** - Assessore politiche giovanili e sociali;

Struttura interna

Area 1 - Socio/Assistenziale-Culturale-sportiva

Servizio Anziani e sofferenti mentali

Ufficio anziani

Ufficio sofferenti mentali

Servizio Assistenza sociale e funzioni delegate e trasferite

Ufficio attività amministrative assistenza sociale

Ufficio funzioni delegate

Servizio Biblioteca museo archivio

Ufficio biblioteca e archivio

Ufficio museo e teatro

Servizio Disabili

Ufficio assistenza scolastica disabili

Ufficio piani personalizzati disabili gravi (legge 162/98)

Servizio Integrazione socio sanitaria

Ufficio integrazione socio sanitaria

Ufficio interventi di contrasto alla istituzionalizzazione

Servizio Minori

Ufficio affidamento minori

Ufficio rapporti con il tribunale dei minori

Servizio Pubblica istruzione e cultura

Ufficio cultura

Ufficio pubblica istruzione

Servizio Reinserimento sociale soggetti svantaggiati e nomadi

Ufficio inserimenti lavorativi

Ufficio interventi a favore di stranieri

Servizio Sport spettacolo e tempo libero

Ufficio spettacolo

Ufficio sport

Strutture residenziali e progetti obiettivo

Ufficio autorizzazioni al funzionamento strutture residenziali e semiresidenziali

Ufficio progetti obiettivo

Area 2 - Bilancio e Performance

Servizio Gestione Entrate

Ufficio Entrate

Ufficio IVA

Servizio Programmazione

Ufficio Bilancio

Ufficio Fatture e trasmissioni telematiche

Ufficio Performance

Ufficio Rendiconto

Servizio Spese Conto Capitale

Ufficio Spese C/Capitale

Ufficio Supporto

Segue area 2

Servizio Spese Correnti
DICHIARAZIONI IRPEF - IRAP
Spese Correnti
Area 3 - Entrate
Servizio Entrate
Ufficio COSAP-PPAA-ICP
Ufficio Entrate
Ufficio ICI-IMU-TASI
Ufficio TARSU-TARI
Area 4 - Risorse Umane - Demografici/Elettorale/Statistica
Servizio AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE
Amministrazione del personale
Ufficio gestione giuridica del personale
Ufficio procedimenti disciplinari
Servizio Anagrafe e Stato Civile
Ufficio Anagrafe
Servizio CONTABILITA' DEL PERSONALE
Contabilità del personale
Ufficio gestione fiscale
Ufficio gestione previdenziale
Ufficio Gestione trattamento economico
Servizio ELETTORALE LEVA E STATISTICA
Elettorale, leva e statistica
Area 5 - Urbanistica-Edilizia-Sportello Unico
Servizio 1 - Servizio Amministrativo
Servizio amministrativo
Servizio 2 - SUAP – SUE – ATTIVITA' PRODUTTIVE
Attività produttive
Ufficio AA.PP. e Commercio sede fissa
Servizio 3 Edilizia Privata – Abusivismo Edilizio
Edilizia privata - Vigilanza del territorio - Attestazioni d'uso fabbricati
Servizio 4 - Pianificazione Urbanistica – Ufficio del Piano
Piani attuativi privati ERP - C.D.U. Ufficio del Piano.
Servizio 5 - Opere di Urbanizzazione
Risanamento urbanistico e attuazione OO.UU. I e II - Agibilità - Esercizio ascensori - Pubbliche Affissioni

Area 6 - Lavori Pubblici
Servizio 1 - OO.UU. primaria
1° Servizio tecnico
Progettazione complessa
Servizio 2 - OO.UU. secondaria
2° Servizio tecnico
Servizio 3 Amministrativo
Servizio amministrativo
Area 7 - Ambiente - Servizi Tecnologici
Servizio amministrativo
Attività amministrative Servizio Igiene urbana e verde pubblico- servizi tecnologici- appalti di servizi- Lavori pubblici e forniture
Servizio tecnologico 1
Manutenzioni patrimonio comunale
Servizio tecnologico 2
Servizi Tecnologici
Servizio tecnologico 3
Ufficio Igiene urbana- bonifiche nel territorio e manutenzione suolo pubblico
Area 8 - Polizia Locale
Attività amministrative
Attività amministrative
Vigilanza ambito del commercio su area pubblica e privata
Vigilanza nell'ambito del commercio su area pubblica e privata - Polizia giudiziaria
Vigilanza nell'ambito edilizio-ambientale
Vigilanza nell'ambito edilizio-ambientale
Vigilanza Codice della strada infortunistica/protezione civile
Vigilanza rispetto delle norme del Codice della strada - infortunistica stradale e protezione civile

Area 9 - Affari Generali - Appalti/Contratti

Servizio Appalti Forniture e Lavori

Ufficio Appalti

Servizio Contratti Appalti e Servizi

Ufficio Contratti

Servizio Segreteria e Affari Generali

Segreteria Generale

Ufficio affari generali

Ufficio amministrativo

Ufficio attività ausiliarie

Ufficio deliberativo

Ufficio notifiche e albo pretorio

Ufficio Organi istituzionali

Ufficio Protocollo

Staff del Sindaco e servizi al cittadino

Staff del Sindaco

Affari Legali

Pianificazione Strategica

Servizi Informatici

Ufficio Sindaco

URP - Servizi al cittadino

Risorse umane interne:**ELENCO NOMINATIVO DIPENDENTI COMUNALI ASSUNTI A TEMPO INDETERMINATO
ALLA DATA DEL 31.12.2014**

N° ORD.	DIPENDENTE	CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	AREA O STAFF DI APPARTENENZA
1	ARGIOLAS GIUSEPPINA	D3	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	AREA 1
2	COCCO LAURA	D2	ASSISTENTE SOCIALE	AREA 1
3	COGONI MARIANGELA	D4	ASSISTENTE SOCIALE	AREA 1
4	CORDEDDU RITA	B5/A	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AREA 1
5	DEIANA FRANCA GABRIELLA	D4	ASSISTENTE SOCIALE	AREA 1
6	DEIDDA ELISABETTA	C2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA 1
7	FARCI MARIA CRISTINA	D1	ASSISTENTE SOCIALE	AREA 1
8	GALLUS DIOMEDE	C2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA 1
9	GIANCASPRO MARIA LAURA	D5/A	VICE SEGRETARIO GENERALE	AREA 1
10	GRILLO ANNALISA	D2	ASSISTENTE SOCIALE	AREA 1
11	LAI STEFANIA	C2	ISTRUTTORE CONTABILE	AREA 1
12	LANERO PATRIZIA ALDA	D3	BIBLIOTECARIO	AREA 1
13	MAXIA PIER LUIGI	D2	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	AREA 1
14	SERRA GIANLUIGI	D3	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	AREA 1
15	AMBU MARIA GRAZIA	D3	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	AREA 2
16	CUCCURU ALESSANDRA	D3	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	AREA 2
17	DEMONTIS PAOLA	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA 2
18	MARCIALIS FERDINANDO	D4/A	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	AREA 2
19	MELIS GIUSEPPE	C3	ISTRUTTORE CONTABILE	AREA 2
20	PAGANO STEFANO	B5/A	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AREA 2
21	PINNA FABRIZIO	C2	ISTRUTTORE CONTABILE	AREA 2
22	PUSCEDDU ANNA	C2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA 2
23	ARRAS ROBERTO	B4/A	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AREA 3
24	ATZENI FABRIZIO	C3	ISTRUTTORE CONTABILE	AREA 3
25	COCCO GIULIANA	C2	ISTRUTTORE CONTABILE	AREA 3
26	MARELLO FERDINANDO GIORGIO	C2	ISTRUTTORE CONTABILE	AREA 3

27	MASCIA RITA	D2	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	AREA 3
28	PISU CRISTINA	C3	ISTRUTTORE CONTABILE	AREA 3
29	AMBU MARINA	D3	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	AREA 4
30	AMBU OMAR	B1	OPERATORE AMMINISTRATIVO	AREA 4
31	CABULA LUIGI	B5/A	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AREA 4
32	D'ANIELLO ANGELO VITTORIO	D3	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	AREA 4
33	DEIANA IGNAZIO	C2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA 4
34	DEIANA LUCIANO EDOARDO	C3	AGENTE DI P.M.	AREA 4
35	FADDA MASSIMILIANO	B5/A	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AREA 4
36	GALLUS ELIGIA	D3	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	AREA 4
37	MAMELI MARIA ANTONIETTA	B6/A	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AREA 4
38	MAXIA MARIA GIOVANNA	B5/A	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AREA 4
39	MELIS ALESSIO	B4/A	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AREA 4
40	MELONI ELISABETTA	D3	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	AREA 4
41	PENNISI ELISABETTA ANGELA	D2	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	AREA 4
42	PES SABRINA	C1	ISTRUTTORE CONTABILE	AREA 4
43	SGUALDINI IVAN	B4/A	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AREA 4
44	ARGIOLAS STEFANO	D4	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	AREA 5
45	CARA RAFFAELE	D3	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	AREA 5
46	CARA STEFANO	D3	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	AREA 5
47	DEIANA ORLANDO	C2	ISTRUTTORE TECNICO	AREA 5
48	FOIS PIERPAOLO	D5/A	FUNZIONARIO TECNICO	AREA 5
49	FRONTEDDU GIOVANNA	C3	ISTRUTTORE CONTABILE	AREA 5
50	GALLUS ALESSIO	C1	ISTRUTTORE TECNICO GEOMETRA	AREA 5
51	LOI MILENA	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA 5
52	MARTEDDU BARBARA	C2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA 5
53	MELONI ANDREA	C3	ISTRUTTORE TECNICO GEOMETRA	AREA 5
54	MURGIA GIOVANNI	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	AREA 5
55	PUTZULU MARIANO	C2	ISTRUTTORE TECNICO GEOMETRA	AREA 5
56	SECCI MARIA CRISTINA	C2	ISTRUTTORE TECNICO GEOMETRA	AREA 5
57	TRONCI CARLA	C3	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA 5

58	CANNAS CECILIA	D5/A	FUNZIONARIO TECNICO	AREA 6
59	COCCO GIOVANNI	C4	ISTRUTTORE TECNICO GEOMETRA	AREA 6
60	COGONI ROBERTA	D3	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	AREA 6
61	CONCAS NICOLA	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	AREA 6
62	MARRAS MAURIZIO	C2	ISTRUTTORE TECNICO GEOMETRA	AREA 6
63	MONNI ANTONELLO	D3	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	AREA 6
64	PERRA FABRIZIO	C2	ISTRUTTORE TECNICO GEOMETRA	AREA 6
65	PIBIRI ADALBERTO	D2	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	AREA 6
66	SABA ENRICO	D3/A	FUNZIONARIO TECNICO	AREA 6
67	ANGIUS ALESSANDRA	D2	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	AREA 7
68	ARAMINI ALDO	B2	OPERATORE TECNICO	AREA 7
69	ARGIOLAS IGNAZIO	B5/A	COLLABORATORE TECNICO CAPO SQUADRA	AREA 7
70	BANDINO FABIO	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	AREA 7
71	BELLINZAS GIUSEPPE	B2	OPERATORE TECNICO	AREA 7
72	BOSCU ROSSANA	C2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA 7
73	CABRAS GIANPIERO	B5/A	COLLABORATORE TECNICO CAPO SQUADRA	AREA 7
74	CAREDDA ANDREA	C2	ISTRUTTORE TECNICO GEOMETRA	AREA 7
75	COGONI GIOVANNI	B4/A	COLLABORATORE TECNICO	AREA 7
76	DEPLANO IGNAZIO	C1	ISTRUTTORE TECNICO GEOMETRA	AREA 7
77	ESPOSITO MARIO	B4	OPERATORE TECNICO	AREA 7
78	FOIS PIETRO	B4	OPERATORE TECNICO	AREA 7
79	GARAU ELIO	B2	OPERATORE TECNICO	AREA 7
80	MARINI FABRIZIO	B2	OPERATORE TECNICO	AREA 7
81	MELIS EFISIO	B2	OPERATORE TECNICO	AREA 7
82	MONNI LUCIANO	B4	OPERATORE TECNICO	AREA 7
83	MUSU ALESSANDRO	B2	OPERATORE TECNICO	AREA 7
84	PALA ALBERTO	B2	OPERATORE TECNICO	AREA 7
85	PERRA IOSE'	B2	OPERATORE AMMINISTRATIVO	AREA 7
86	PIRAS MARIO	B4/A	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AREA 7
87	PIRAS ROBERTO	D3	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	AREA 7
88	PUDDU LUCIANO	B2	OPERATORE TECNICO	AREA 7

89	SALIS PAOLO	C2	ISTRUTTORE TECNICO	AREA 7
90	ATZORI EMILIANA (1)	C2	AGENTE DI P.M.	AREA 8
91	CANTORI MARCO	D4/A	FUNZIONARIO DI P.M. - COMANDANTE	AREA 8
92	CAO ANDREA	C3	AGENTE DI P.M.	AREA 8
93	CARTA SANDRINA	C2	AGENTE DI P.M.	AREA 8
94	CASULA DONATELLA	C2	AGENTE DI P.M.	AREA 8
95	COGONI MARINA	C4	ASSISTENTE DI P.M.	AREA 8
96	CORDEDDA MARCO	C1	AGENTE DI P.M.	AREA 8
97	CORONA NICEA MICHELA	C1	AGENTE DI P.M.	AREA 8
98	FADDA PIER DAMIANO	C1	AGENTE DI P.M.	AREA 8
99	MARRAS PAOLO	C2	AGENTE DI P.M.	AREA 8
100	MELIS MARIO	C1	AGENTE DI P.M.	AREA 8
101	MELONI RITA	C1	AGENTE DI P.M.	AREA 8
102	MILIA ANTONIO	D2	ISPETTORE DI P.M.	AREA 8
103	MONNI ANNA MARIA	C3	AGENTE DI P.M.	AREA 8
104	PERRA FERRUCCIO	C3	AGENTE DI P.M.	AREA 8
105	SECCI PALMERIO	C3	AGENTE DI P.M.	AREA 8
106	SORU SOLIDEA	C2	AGENTE DI P.M.	AREA 8
107	VIDILI ALESSANDRA	D3	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	AREA 8
108	ZEDDA MAURO	C2	AGENTE DI P.M.	AREA 8
109	ZUCCA STEFANO	C2	AGENTE DI P.M.	AREA 8
110	ABIS RITA	D2	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	AREA 9
111	ANGIONI MAURO	C3	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA 9
112	ARAMINI DANIELA	B4/A	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AREA 9
113	COGOTTI ENRICO	A3	ESECUTORE TECNICO	AREA 9
114	CONTI LUCIANO	B3	OPERATORE AMMINISTRATIVO	AREA 9
115	CORDA EMILIA	B2	OPERATORE AMMINISTRATIVO	AREA 9
116	FAIS VALENTINA	C4	ISTRUTTORE CONTABILE	AREA 9
117	GARAU GIANLUCA	B4/A	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AREA 9
118	LORIGA SALVATORE GIOVANNI	B4/A	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AREA 9
119	MAULLU DAVIDE	D3	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	AREA 9

120	MELIS MARIA LUCIA	D3	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	AREA 9
121	MOI SILVANA	B5/A	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AREA 9
122	MURGIA GABRIELE ARCANGELO	A4	ESECUTORE SERVIZI COMUNALI	AREA 9
123	MURGIA MARIA PINA	D2	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	AREA 9
124	MURRU MARIA GIOIA	A3	ESECUTORE SERVIZI COMUNALI	AREA 9
125	MUSIU ELIO	B4	OPERATORE AMMINISTRATIVO	AREA 9
126	PALMAS LAURA	B5/A	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AREA 9
127	PIBIRI ERINA	B5/A	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AREA 9
128	PIRAS MAURO	B4	OPERATORE CENTRALINO	AREA 9
129	PISU SALVATORE	B4/A	CONDUTTORE DI MACCHINE COMPLESSE	AREA 9
130	RAGATZU ADA	C2	ISTRUTTORE CONTABILE	AREA 9
131	SCHIRRU EFISIO	C2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA 9
132	UGAS MARIANO	C2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA 9
133	VITTONI MARIA REGINA	D5/A	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	AREA 9
134	ARRAS GIORGIO	C4	ISTRUTTORE INFORMatico	STAFF (SINDACO)
135	BARSOTTI LAURA	C2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	STAFF (SINDACO)
136	LONI SALVATORE	A4	ESECUTORE TECNICO	STAFF (SINDACO)
137	MATTA ROBERTA	C2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	STAFF (SINDACO)
138	RUNDEDDU RITA	B5/A	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	STAFF (SINDACO)
139	TANAS CRISTINA	C2	ISTRUTTORE INFORMatico	STAFF (SINDACO)

(1) Applicata alla Sezione di Polizia Giudiziaria della Procura della Repubblica presso il Tribunale di Cagliari

	SESTA CARLA		SEGRETARIO GENERALE	
--	-------------	--	---------------------	--

ELENCO NOMINATIVO PERSONALE IN POSIZIONE DI COMANDO AL 31.12.2014

N° ORD.	DIPENDENTE	CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	AREA O STAFF DI APPARTENENZA
1	SECCI GIANLUCA	C1	AGENTE DI P.M. (PERIODO DAL 01.01.2013 E NON OLTRE IL 31.12.2015)	AREA 8

**ELENCO NOMINATIVO DIPENDENTI COMUNALI ASSUNTI A TEMPO DETERMINATO
EX ARTICOLO 90 DEL D.LGS. N° 267/2000**

N° ORD.	DIPENDENTE	CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	AREA O STAFF DI APPARTENENZA
1	VIVIAN ERIKA (part-time all'83,33% dal 04.02.2014)	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO (periodo dal 04.10.2012 al 03.10.2015)	GABINETTO DEL SINDACO
2	SALIS MAURA (part-time al 50%)	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO (periodo dal 04.06.2014 al 03.06.2016)	GABINETTO DEL SINDACO

**ELENCO NOMINATIVO DIPENDENTI COMUNALI ASSUNTI A TEMPO DETERMINATO
PROGRAMMA MASTER AND BACK SINO ALLA DATA DEL 31.12.2014**

N° ORD.	DIPENDENTE	CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	AREA O STAFF DI APPARTENENZA
1	MELIS MARTINA	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO (dal 01.11.2013)	GABINETTO DEL SINDACO
2	LEDDA FRANCESCO	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO (dal 01.11.2013)	AREA 5
3	SIDDI LORENZO	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO (dal 01.11.2013)	AREA 5

Organismi Gestionali

Consorzi:.....n. 3
 Istituzioni:.....n. 1
 Società di capitali:.....n. 2
 Società consortile.....n. 1
 Fondazioni.....n. 1

CATAIS

Enti associati:	n° 3 comuni (Quartucciu, Selargius, Settimo S. Pietro), n° 1 Provincia (Provincia di Cagliari), n° 1 Camera di Commercio, Imprese Artigiane
Attività e note:	si propone l'istituzione e la gestione di servizi aziendali comuni e/o specifici di settore per le aziende del comparto, la gestione e manutenzione degli impianti anche pubblici all'interno dell'area.

PARCO DI MOLENTARGIUS

Enti associati:	n° 4 Comuni (Quartu Sant'Elena, Cagliari, Selargius, Quartucciu), n° 1 Provincia (Provincia di Cagliari)
Attività e note:	Promozione e gestione del Parco Naturale Regionale "Molentargius-Saline" Promozione ed esecuzione degli studi e ricerche necessarie allo sviluppo e alla salvaguardia dell'area Promozione progettazione esecuzione manutenzione e gestione delle opere e dei servizi di interesse comune Promozione e gestione iniziative idonee a favorire lo sviluppo integrato dell'area e la salvaguardia dei valori ambientali

SCUOLA CIVICA DI MUSICA

Enti associati:	COMUNE DI SELARGIUS
Attività e note:	Promozione arti musicali

ABBANO S.P.A.

Enti associati:	Comune di Selargius (più gli altri comuni sardi più Regione etc.)
Attività e note:	Attività e note Captazione sollevamento trasporto trattamento distribuzione e vendita dell'acqua per qualsiasi uso ed in qualsiasi forma Raccolta trattamento e smaltimento di acque reflue e/o meteoriche e trasporto di esse ai fini del loro trattamento e smaltimento Gestione impianti di trattamento e depurazione acque di scarico Gestione di reti idriche di infrastrutture funzionali al ciclo dell'acqua, invasi artificiali e dighe Studio e supporto tecnico di pianificazione programmazione e progettazione finalizzate alla tutela ambientale, con particolare riferimento alla tutela del patrimonio idrico

CAMPIDANO AMBIENTE S.R.L.

Enti associati:	Comune di Sinnai – Comune di Selargius – Comune di Monserrato – Gesenu s.p.a.
Attività e note:	Gestione dei servizi di igiene ambientale e complementari Gestione servizi di pulizia dei locali destinati ad usi pubblici Tutela ecologica, pulizia, raccolta, trasporto in conto proprio o per terzi con attrezzature speciali e non dei rifiuti solidi e liquidi Pulizia delle aree di mercato Pulizia delle caditoie stradali Pulizia dei monumenti di rilievo pubblico e delle superfici orizzontali e verticali di are ed edifici storici di interesse pubblico Promozione progettazione e ricerca di nuove tecnologie inerenti la tutela ambientale Progettazione la costruzione e la gestione di impianti di smaltimento dei rifiuti solidi urbani

BANCA ETICA S.R.L.

Enti associati:	Comune di Selargius (più altri)
Attività e note:	Attività finanziare e assicurative Altre attività creditizie Attività di consulenza imprenditoriale Intermediazione monetaria

AUTORITA' D'AMBITO OTTIMALE DELLA SARDEGNA.

Enti associati:	Consorzio obbligatori partecipato da tutti i comuni della -sardegna
Attività e note:	Organizzazione del Servizio Idrico Integrato

ITS AREA VASTA SOCIETA' CONSORTILE

Enti associati:	Ente Privato – Società Consortile a Responsabilità Limitata
Attività e note:	Sistema di sviluppo integrato della piattaforma telematica di ausilio alla mobilità nei centri dell'area vasta di Cagliari

FONDAZIONE FAUSTINO ONNIS

Enti associati:	Ente Privato – Fondazione
Attività e note:	Gestione culturale beni e materiale apportati dalla famiglia Onnis

2.3 I risultati raggiunti

Il Regolamento comunale sul sistema di valutazione della performance prevede una misurazione semestrale dello stato di avanzamento degli obiettivi, anche se il software in uso all'amministrazione (PerformPA) consente di valutare in tempo reale, in qualsiasi momento, lo stato di attuazione di Piani e Programmi (e relativi obiettivi).

Peraltro, il programma informatico consente anche l'inserimento dei risultati "di periodo" per ciascun indicatore e una descrizione delle attività svolte, oltre che la segnalazione dei rischi e delle criticità che potrebbero inficiare il raggiungimento degli obiettivi.

In questo modo, qualora si verifichi uno scostamento tra obiettivi e risultati in itinere, è possibile mettere in atto le eventuali azioni correttive.

Ovviamente, la tempestività dei monitoraggi non può prescindere dai tempi di inserimento dei dati in PerformPA.

Per quanto riguarda il Piano della performance del 2014, gli obiettivi in esso contenuti sono stati per la maggior parte raggiunti (totalmente o in realizzazione percentualizzata), senza dover mettere in atto le procedure di modifica dei target, possibili in corso di gestione a valle del monitoraggio in itinere.

Per una parte minima dei medesimi, sono state richieste rimodulazioni attinenti per lo più a proroghe di scadenze temporali, concesse dalla la Giunta Comunale.

Gli uffici hanno svolto la propria attività rispettando i termini temporali previsti dalla normativa; un'alta percentuale garantisce le proprie attività procedurali con una tempistica inferiore.

Anche nel 2014 si è proceduto nell'ulteriore miglioramento del funzionamento dell'attività dell'amministrazione, finalizzato a garantire in maniera sempre più semplice ed agevole l'accesso degli utenti ai servizi comunali, sia che si rechino personalmente presso gli uffici comunali, sia che accedano in maniera digitale alle informazioni, alla modulistica e ai servizi comunali, in particolare attraverso l'utilizzo della posta certificata (PEC).

L'attività di ciascuna area è stata volta all'attuazione degli indirizzi contenuti negli atti di programmazione e di indirizzo, pur con le difficoltà dovute al susseguirsi di nuove disposizioni di legge, che hanno complicato sia la programmazione sia la gestione dell'esercizio finanziario.

In stretta correlazione con il processo di pianificazione e programmazione, il ciclo della performance del comune di Selargius è supportato da un sistema informatico/informativo progressivamente migliorato negli anni e che, soprattutto per quanto riguarda la raccolta e la gestione dei dati ai fini del Controllo di Gestione (dove si rilevano le maggiori carenze), si conta di migliorare ulteriormente nel 2015.

Il Piano per la trasparenza del comune di Selargius contiene le iniziative destinate a promuovere la trasparenza e la legalità presso gli stakeholder esterni, prevedendo un progressivo coinvolgimento di tutte le categorie di portatori di interesse, attivandosi in tutti i contesti allo scopo di rivedere e aggiornare le proprie politiche e strategie, anche alla luce dei bisogni prospettati.

Al fine di ottenere il *feedback* sulle iniziative poste in essere per la trasparenza e la legalità e in ordine all'azione complessiva dell'amministrazione, l'Ente ha previsto nel Piano diverse misure dirette alla rilevazione del livello di interesse dei cittadini e degli altri stakeholder quali analisi e ricerche mediante questionari specifici rivolti a particolari target, riunioni e incontri periodici con associazioni di categoria e referenti di istituzioni pubbliche a livello locale, sistemi di customer care per la raccolta e analisi di reclami/suggerimenti.

Gli stakeholder intervengono nel processo attraverso canali di varia natura: esprimono opinioni e bisogni attraverso canali telematici, social network e incontri di tipo istituzionale specificamente destinati al confronto con l'Ente, nonché incontri squisitamente "tecnici" mirati all'approfondimento di specifiche tematiche (es. urbanistica).

Con riferimento agli obiettivi operativi che coinvolgono più direttamente gli stakeholder e i loro specifici bisogni, l'Ente collabora con le associazioni di categoria per garantire la massima attenzione rispetto alle esigenze rappresentate. Superata infatti la fase storica dei Comitati di Quartiere, che sono stati per anni un riferimento importante per la partecipazione dei cittadini alla vita pubblica, l'Ente ha messo in campo altri strumenti per avviare un nuovo modello partecipativo

che veda il mantenimento di spazi legati alla compartecipazione e un riconoscimento dell'azione dei cittadini e delle associazioni locali (Consulte giovani, anziani, sport, volontariato – rapporto collaborativo con la Pro Loco).

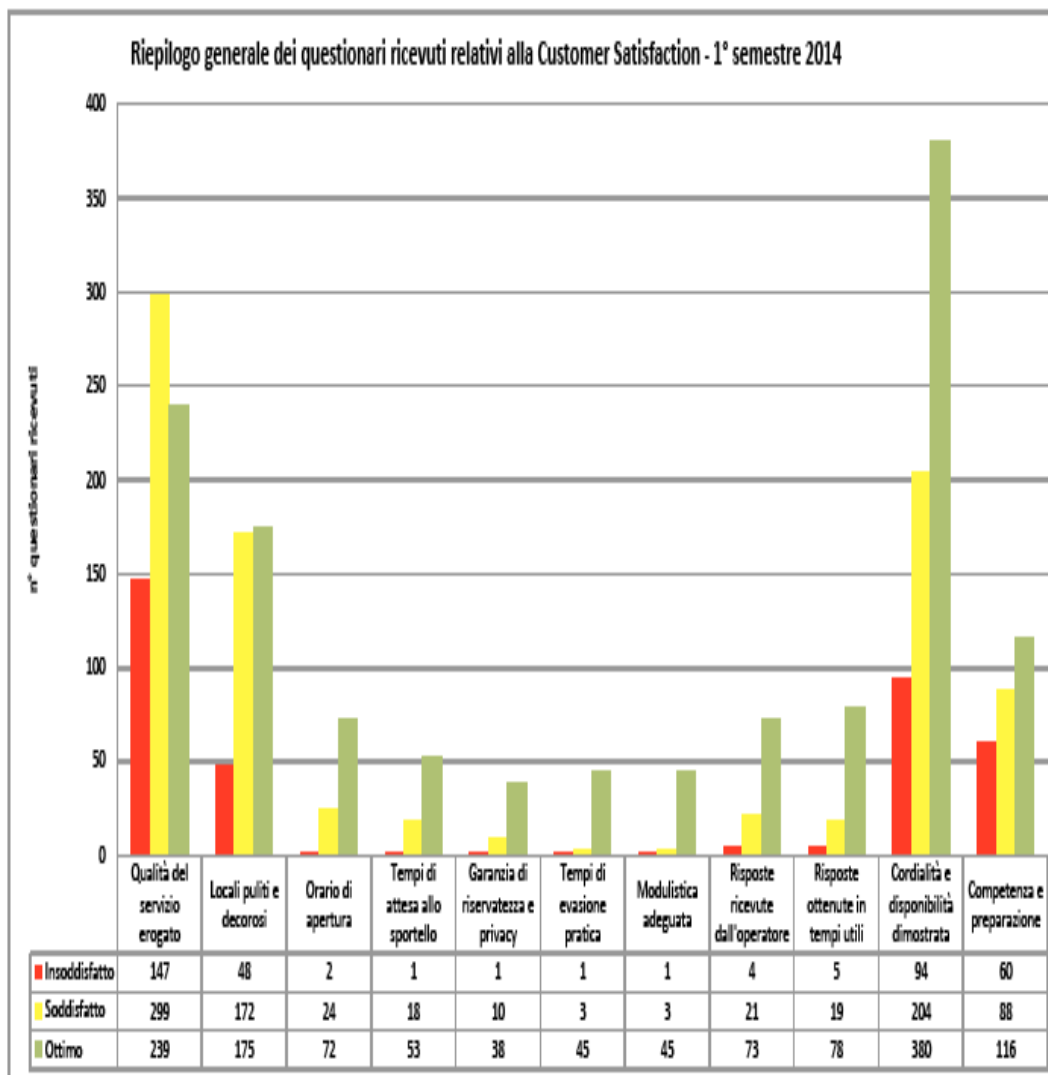
Inoltre, si è rivelato utile canale di comunicazione con i cittadini il portale di *e-democracy* dal titolo "Selargius Dialoga". Innovativo e semplice da usare, permette di fare segnalazioni, inserire suggerimenti, leggere gli avvisi dell'Ente (es. eventi, lavori in corso) e localizzare, grazie a Googlemap, richieste d'intervento (manutenzioni stradali, verde pubblico, problemi di viabilità e sicurezza e via dicendo). Consente di tenere un dialogo autentico e costruttivo, raccogliere le esigenze, i bisogni e le richieste e dare risposte competenti e professionali, oltre che esaurienti.

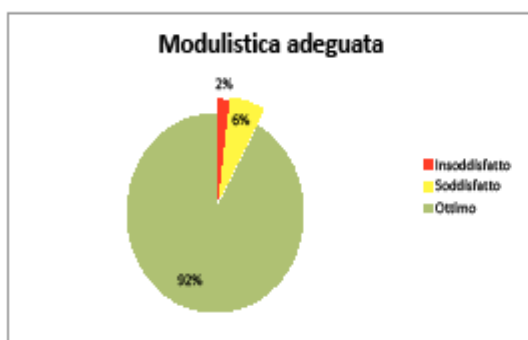
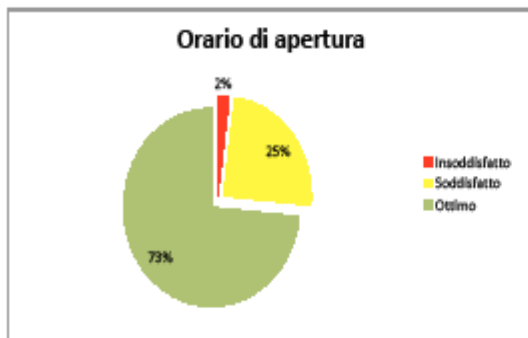
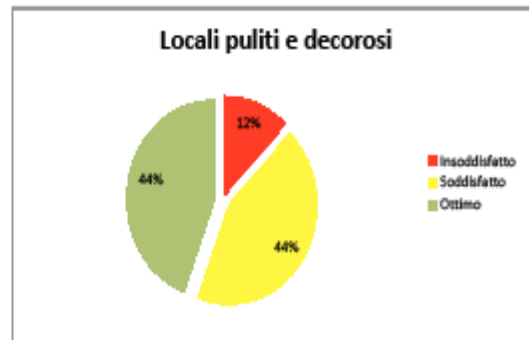
Infine, si richiama l'attenzione sulla pagina del sito denominata "Amministrazione Trasparente", istituita in ottemperanza delle più recenti normative in materia di trasparenza e anticorruzione

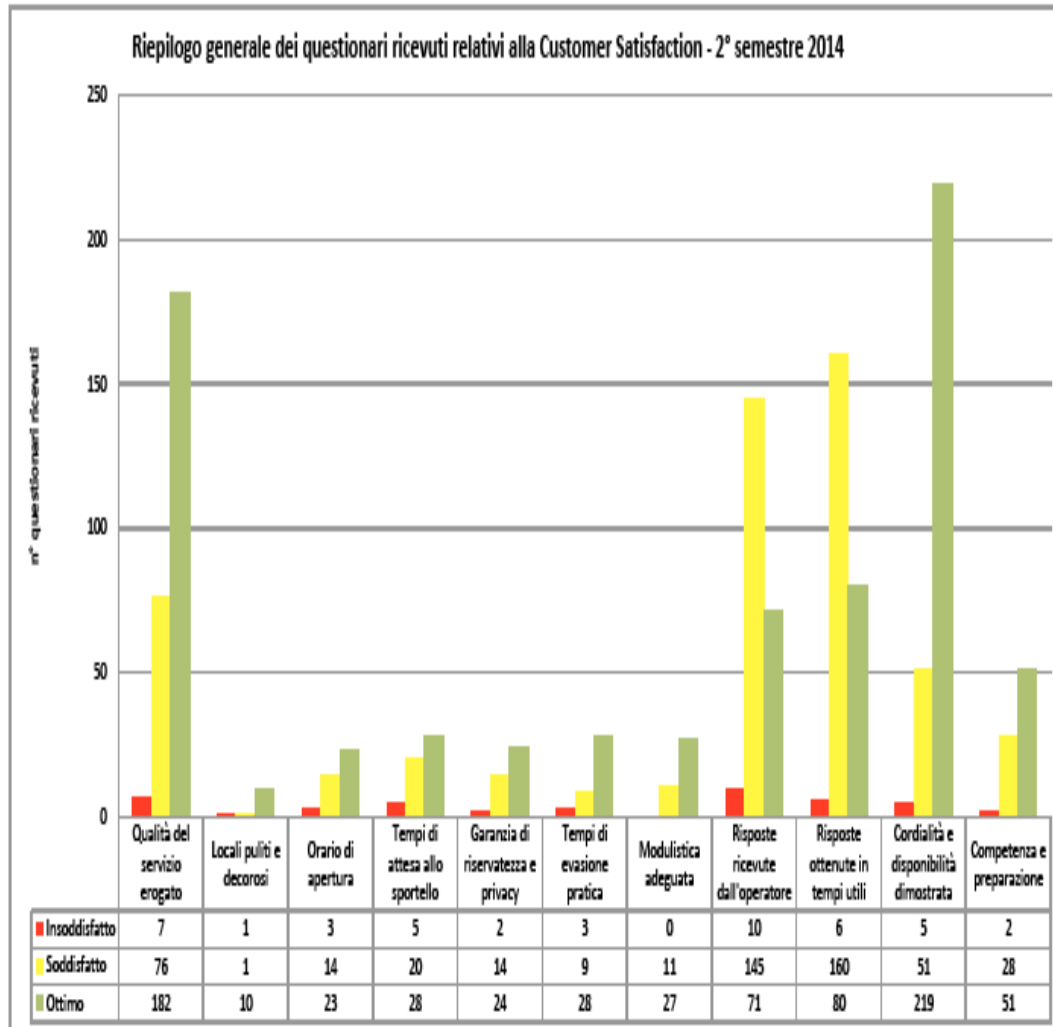
Risultati d'indagine di Customer Satisfaction

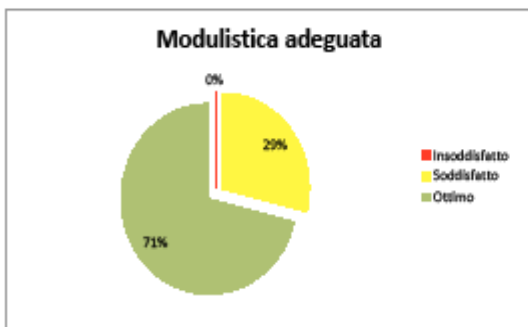
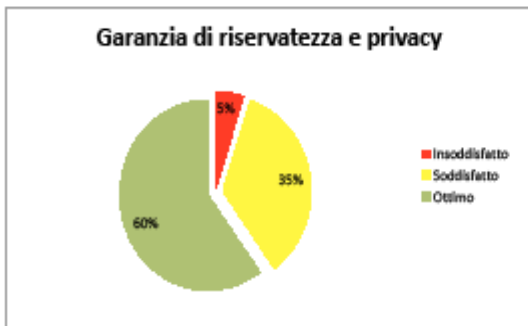
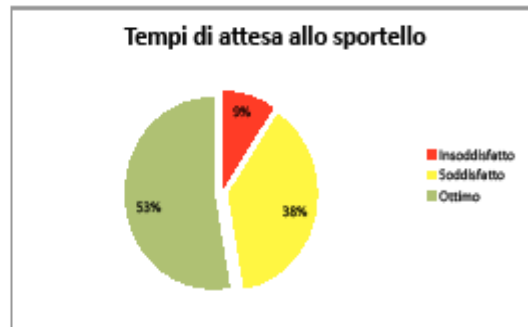
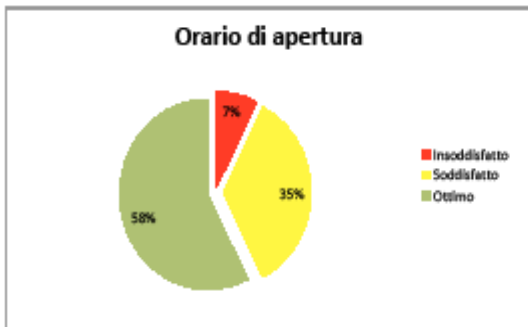
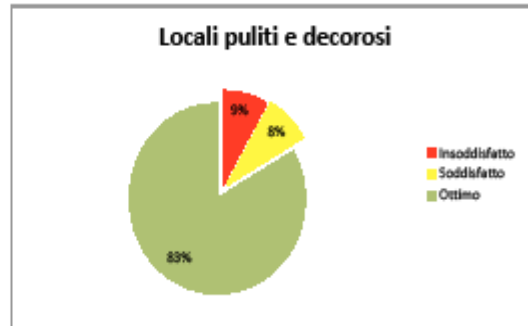
CUSTOMER SATISFACTION - 1° SEMESTRE ANNO 2014
 GRAFICO RIEPILOGATIVO

Allegato 1)









2.4 Le criticità e le opportunità

Complessivamente si conferma un quadro che consente di ritenere che, anche se non si è raggiunta la piena attuazione degli adempimenti specifici prescritti dal D. Lgs. n. 150/2009, è costantemente oggetto di attenzione da parte dell'amministrazione l'utilizzo del Piano della Performance come strumento di programmazione e di trasparenza nel processo di valutazione dei risultati.

Gli adempimenti rispetto alla trasparenza risultano in larga parte assolti, all'interno dell'apposito sito "Amministrazione Trasparente", dimostrando la volontà dell'Ente di assicurare l'accessibilità totale delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali.

A conclusione dell'analisi operata su ciclo della performance e sul sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, l'OIV ritiene opportuno suggerire le seguenti proposte migliorative:

- prosecuzione di azioni rivolte a sviluppare i processi di comunicazione con i cittadini e i portatori di interesse (per esempio, analisi di customer satisfaction coinvolgendo anche i partner sociali, monitoraggio delle attività individuate nel piano di comunicazione e per la valutazione/misurazione della reputazione dell'Ente);
- attivazione di politiche di sviluppo delle risorse umane coerenti con la realizzazione del benessere organizzativo e delle pari opportunità;
- progressivo perfezionamento dei parametri volti a misurare l'impatto sul contesto socio-economico delle azioni intraprese dall'Ente, con particolare riferimento a programmi e progetti direttamente inerenti all'erogazione di servizi alla collettività (indicatori di outcome);
- migliore definizione di alcuni indicatori di tipo qualitativo, al fine di perfezionare la misurazione del raggiungimento del target e la conseguente valutazione;
- adozione di sistemi informatizzati di monitoraggio della customer satisfaction, al fine del migliore e più agevole governo delle informazioni;
- pianificare "Giornate della Trasparenza" in modo da garantire un'adeguata comunicazione finalizzata a illustrare a consuntivo l'azione amministrativa e promozionale svolta nel corso dell'anno;
- integrazione del sistema dei controlli col sistema di misurazione e valutazione della performance;
- procedere alla creazione di un'anagrafe degli indicatori a supporto del ciclo della performance, per disporre di una base informativa affidabile che consenta di valutare il grado effettivo di raggiungimento degli obiettivi e di operare confronti sia spaziali che temporali;
- inserire in PerformPA gli indicatori di performance anche per i livelli strategici;
- migliorare ulteriormente la definizione degli obiettivi assegnati al Segretario Generale e ai Direttori d'Area (gli obiettivi del primo dovranno assumere sempre più carattere di strategicità e dovranno essere misurati il più possibile attraverso indicatori di impatto; gli obiettivi dei Direttori dovranno assumere una connotazione maggiormente operativa ed essere misurati attraverso indicatori di economicità, efficienza ed efficacia);
- migliorare ulteriormente la tempistica, sia relativa all'assegnazione degli obiettivi, sia relativa alla valutazione;

- ampliare ulteriormente la differenziazione delle valutazioni sia dei Direttori sia del personale;
- realizzare azioni di comunicazione interna, formazione e maggior coinvolgimento dei diversi attori, affinché da un lato venga promossa un'effettiva cultura della programmazione e della valutazione a tutti i livelli e, dall'altro, la valutazione della performance serva effettivamente a orientare le decisioni chiave assunte in particolare dagli organi di governo, e non limitarsi a uno sterile adempimento;
- integrare maggiormente il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità con la programmazione strategica e operativa dell'Amministrazione, definita nel Piano della performance e negli strumenti di programmazione;
- introdurre sistemi di monitoraggio e controllo periodico dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere;
- prevedere specifici obiettivi di *governance* degli enti controllati specificatamente in materia di anticorruzione e trasparenza;
- procedere alla revisione dell'apparato regolamentare dell'ente;
- potenziare i sistemi informativi ed informatici di supporto alla gestione di processi e procedure, nell'ottica di una progressiva digitalizzazione e dematerializzazione ed alla luce della sempre crescente importanza della sussistenza una relazione di fiducia con l'utenza tutta, in particolare nell'ambito di quei processi ove la discrezionalità è fondamentale per garantire il buon andamento gestionale;
- prevedere la messa a regime dell'utilizzo di tutti i sistemi informativi ed informatici da parte dell'intera struttura organizzativa, da considerarsi quale elemento fondamentale per una sempre maggiore integrazione del lavoro svolto nei diversi Servizi e per la condivisione delle banche dati a essi connesse, nell'ottica dell'ottimizzazione di risorse e tempo lavoro;
- razionalizzazioni da prevedere a seguito dei risultati dell'analisi del controllo di gestione sui costi dei servizi, mediante predisposizione di piani specifici articolati per tipologia di servizi/acquisti;
- utilizzazione dei risultati dell'indagine sul benessere organizzativo, per indirizzare le eventuali scelte riorganizzative del 2015.

3. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

3.1 Albero della Performance, Obiettivi strategici, operativi e individuali e Dati a consuntivo (Allegato A)

4. Risorse, efficienza ed economicità

4.1 Riduzione e Razionalizzazione della spesa

A ciascuna area è stata affidato l'obiettivo di razionalizzazione della spesa con scadenza. Sono state quindi proposte azioni differenziate, in base alla attività di competenza, consentendo a ciascuno di agire positivamente sulla riduzione della spesa.

4.2 Patto di stabilità

Come evidenziato nel seguente prospetto, il Comune di Selargius, anche nel 2014 ha rispettato il patto di stabilità interno.

Certif. 2014

Patto di stabilità interno 2014 - Art. 31, commi 20 e 20 bis, della legge n. 183/2011 PROSPETTO per la CERTIFICAZIONE della verifica del rispetto degli obiettivi del patto di stabilità interno 2014 da trasmettere entro il termine perentorio del 31 marzo 2015 COMUNE di SELARGIUS	
VISTO il decreto n. 11400 del Ministero dell'economia e delle finanze del 10 febbraio 2014 concernente la determinazione degli obiettivi programmatici relativi al patto di stabilità interno 2014 delle Province e dei Comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti;	
VISTO il decreto n. 59729 del 15 luglio 2014 concernente il monitoraggio semestrale del "patto di stabilità interno" per l'anno 2014 delle Province e dei Comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti;	
VISTO l'articolo 1, comma 16, della legge 7 aprile 2014, n. 56 che prevede che dal 1° gennaio 2015 le città metropolitane subentrano alle province omonime e succedono ad esse in tutti i rapporti attivi e passivi e ne esercitano le funzioni, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica e degli obiettivi del patto di stabilità interno;	
VISTI i risultati della gestione di competenza e di cassa dell'esercizio 2014;	
VISTE le informazioni sul monitoraggio del patto di stabilità interno 2014 trasmesse da questo Ente mediante il sito web "http://pattostabilitainterno.tesoro.it".	

SI CERTIFICANO LE SEGUENTI RISULTANZE:

		<i>Importi in migliaia di euro</i>
SALDO FINANZIARIO 2014		
		Competenza mista
1	ENTRATE FINALI (al netto delle esclusioni previste dalla norma)	26.276
2	SPESE FINALI (al netto delle esclusioni previste dalla norma)	25.541
3=1-2	SALDO FINANZIARIO	735
4	SALDO OBIETTIVO 2014	563
5	SPAZI FINANZIARI ACQUISITI CON IL PATTO ORIZZONTALE NAZIONALE 2014 (art. 4-ter, comma 5, decreto legge n. 16 del 2012)	0
6	Pagamenti di residui passivi di parte capitale (o, per gli enti che hanno partecipato alla sperimentazione in materia di armonizzazione dei sistemi contabili, di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, pagamenti per impegni già assunti al 31 dicembre del 2013) di cui all'articolo 4-ter, comma 6, del decreto legge 2 marzo 2012, n.16	0
7=5-6	SPAZI FINANZIARI ACQUISITI CON IL PATTO ORIZZONTALE NAZIONALE 2014 E NON UTILIZZATI PER PAGAMENTI DI RESIDUI PASSIVI IN CONTO CAPITALE (o, per gli enti che hanno partecipato alla sperimentazione in materia di armonizzazione dei sistemi contabili, di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, anche per effettuare pagamenti di impegni in conto capitale già assunti al 31 dicembre del 2013, con imputazione all'esercizio 2014 e relativi alle quote vincolate del risultato di amministrazione al 31 dicembre 2013). Art. 4-ter, comma 6, decreto legge n. 16 del 2012	0
8=4+7	SALDO OBIETTIVO 2014 FINALE	563
9=3-8	DIFFERENZA TRA SALDO FINANZIARIO E OBIETTIVO ANNUALE FINALE	172

Sulla base delle predette risultanze si certifica che:

- il patto di stabilità interno per l'anno 2014 è stato rispettato
 il patto di stabilità interno per l'anno 2014 NON È STATO RISPETTATO

4.3 Spesa per il personale

In merito alla spesa del personale, anche nell'esercizio 2014 è stato rispettato il vincolo previsto dalla normativa di mantenerla al di sotto delle spese dell'esercizio precedente.

4.4 Altre iniziative e indagini sull'efficienza della macchina amministrativa

Indagine di Customer Satisfaction

Come negli anni precedenti, anche nel 2014 l'Amministrazione ha condotto l'indagine di customer satisfaction sui servizi erogati per poter analizzare il rapporto tra il Comune e gli utenti.

I report pubblicati in apposito link del sito web, denominato "Monitoraggio dei Servizi", non consentono un'analisi di sintesi dei risultati, essendo non omogenei tra i diversi servizi.

Forniscono comunque un utile ausilio per definire le politiche di intervento poste in essere, valutare l'impatto degli interventi di miglioramento dei servizi e verificare il riconoscimento e l'apprezzamento da parte dei cittadini.

Dall'analisi a consuntivo non emergono situazioni di particolare gravità. Ciò non toglie la necessità di investire in innovazione e cambiamenti migliorativi nelle modalità di erogazione dei servizi.

Parimenti, dovrà essere migliorato il metodo di rilevazione, per avere informazioni più significative e maggiormente riflettenti la performance organizzativa dell'Ente.

Benessere Organizzativo

Negli ultimi anni il Comune di Selargius ha sviluppato una maggiore attenzione alla qualità dell'organizzazione del lavoro, cercando di garantire il benessere organizzativo attraverso il coinvolgimento non solo del personale dipendente, ma anche degli organismi a tal proposito interessati.

L'indagine sul benessere organizzativo, promossa dall'OIV ed effettuata nel corso del 2014, è lo strumento che consente di conoscere il grado di soddisfazione dei dipendenti al fine di rendere più efficace la gestione del personale, migliorare la qualità del lavoro, motivare i dipendenti al raggiungimento degli obiettivi, incrementare la soddisfazione rispetto alla loro attività lavorativa.

L'attività avviata, su indicazione della delibera della CIVIT (ora ANAC), si è sviluppata attraverso l'uso di un software creato dal personale del CED (quindi a costo zero), mediante appositi formulari; i risultati dell'indagine sono riportati nel sito web comunale: "*Amministrazione Trasparente – Performance – Benessere Organizzativo*".

5. Pari opportunità e bilancio di genere

Dal punto di vista metodologico, non sarebbe corretto parlare di Bilancio di genere per l'anno 2014. E' comunque intenzione dell'Amministrazione predisporre un documento che contenga gli elementi di convergenza delle politiche sulle pari opportunità con il ciclo della performance.

Si rileva che, pur non avendo intrapreso specifiche azioni particolarmente innovative, l'Amministrazione ha diligentemente sviluppato la dimensione che attiene al divieto di discriminazione (motivi sindacali, politici, religiosi, razza-etnia, di lingua, di genere, di disabilità, di età, di orientamento sessuale, di convinzioni personali).

Si ribadisce che l'esposizione degli obiettivi, le risorse utilizzate e i risultati conseguiti per perseguire le pari opportunità non sono stati enunciati in un apposito bilancio di genere, ma sono desumibili dal complesso degli atti e dei documenti, anche di natura economico-finanziaria, posti in essere dall'Ente nella specifica materia.

I programmi, i progetti e le scelte che durante l'anno di riferimento si sono realizzati hanno rivolto particolare attenzione alla popolazione femminile.

Da diverso tempo si predispongono piani triennali sulle azioni positive, che vengono annualmente aggiornati, e (previo assenso del Comitato Unico di Garanzia sulle pari opportunità), realizzati. Per il Piano delle Azioni Positive 2014-2016 si veda l'Allegato "D".

6. Il processo di redazione della Relazione sulla performance

6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Per la redazione della presente relazione sono stati utilizzati tutti i documenti citati nel testo, oltre alle relazioni presentate dai singoli Direttori d'area e alle schede di reporting relative alla rendicontazione degli obiettivi compilate dai medesimi, dalle quali emerge il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

E' stato esaminato il software PerformPA, unitamente a ogni ulteriore documento a supporto della ricerca e dell'analisi utili alla redazione della presente relazione (direttive, normativa, questionari, ect.).

E' stato inoltre ripetutamente consultato il Segretario Generale, anche nella veste di responsabile della Trasparenza e dell'Anticorruzione.

La presente relazione è stata ultimata nel mese di giugno dell'anno 2015, sotto la responsabilità del Direttore dell'area 2, fra le cui competenze rientra la redazione del Piano della Performance e delle relative Relazioni.

6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

Il Piano della performance 2014 deriva in larga parte dall'impostazione data all'intero sistema dal software "PerformPA", adottato dall'Ente quale strumento operativo indispensabile per una corretta gestione dell'intero ciclo della performance.

Nel Piano sono stati individuati e descritti gli obiettivi strategici e operativi, con i relativi indicatori di outcome e di risultato; gli obiettivi sono stati riferiti a un arco temporale specifico (triennio per quelli strategici e anno per quelli operativi).

L'Ente ha definito gli obiettivi coerentemente con le esigenze della collettività di riferimento, le missioni istituzionali, le priorità politiche e le proprie strategie; ha individuato e declinato gli obiettivi in maniera generalmente chiara, specifica e misurabile, associando a ciascuno uno o più indicatori, prevalentemente quantitativi, e uno o più target di riferimento.

I target scelti erano in diversi casi frutto di autovalutazione, indicati nella forma di percentuale in aumento rispetto al target raggiunto nell'anno precedente (vedi albero della performance e monitoraggio indicatori). L'OIV ha raccomandato il ricorso in maggior misura al *benchmarking* per la definizione dei target, che in ogni caso non sempre appaiono realmente sfidanti, quantificati e misurabili.

Anche per il 2014, si una generale tendenza migliorativa; l'OIV ha apprezzato lo sforzo compiuto dall'Ente nell'inserire nel Piano della performance non solo indicatori di input/output, ma anche indicatori di efficienza e di efficacia. L'OIV ha auspicato e raccomandato che l'utilizzo di tali indicatori venga incrementato nel Piano della performance 2015.

Nell'arco del 2014, sono stati effettuati dall'OIV singoli incontri di monitoraggio intermedio, sia con il Segretario Generale, sia con il Capo di Gabinetto del Sindaco, sia con le P.O., con acquisizione e analisi di dati quantitativi e individuazione di azioni correttive (miglioramenti qualitativi e/o rimodulazione di obiettivi).

L'attività di monitoraggio dell'OIV si è svolta anche con la partecipazione a numerosi incontri di lavoro (Comitati di Direzione) con il Segretario Generale e i Direttori d'Area, nell'ambito dei quali è stato verificato il livello di attuazione del Ciclo della performance e sono emerse criticità, punti di forza e debolezza, tutti utili per la definizione *in progress* del Ciclo medesimo.

Risultato della valutazione della performance organizzativa

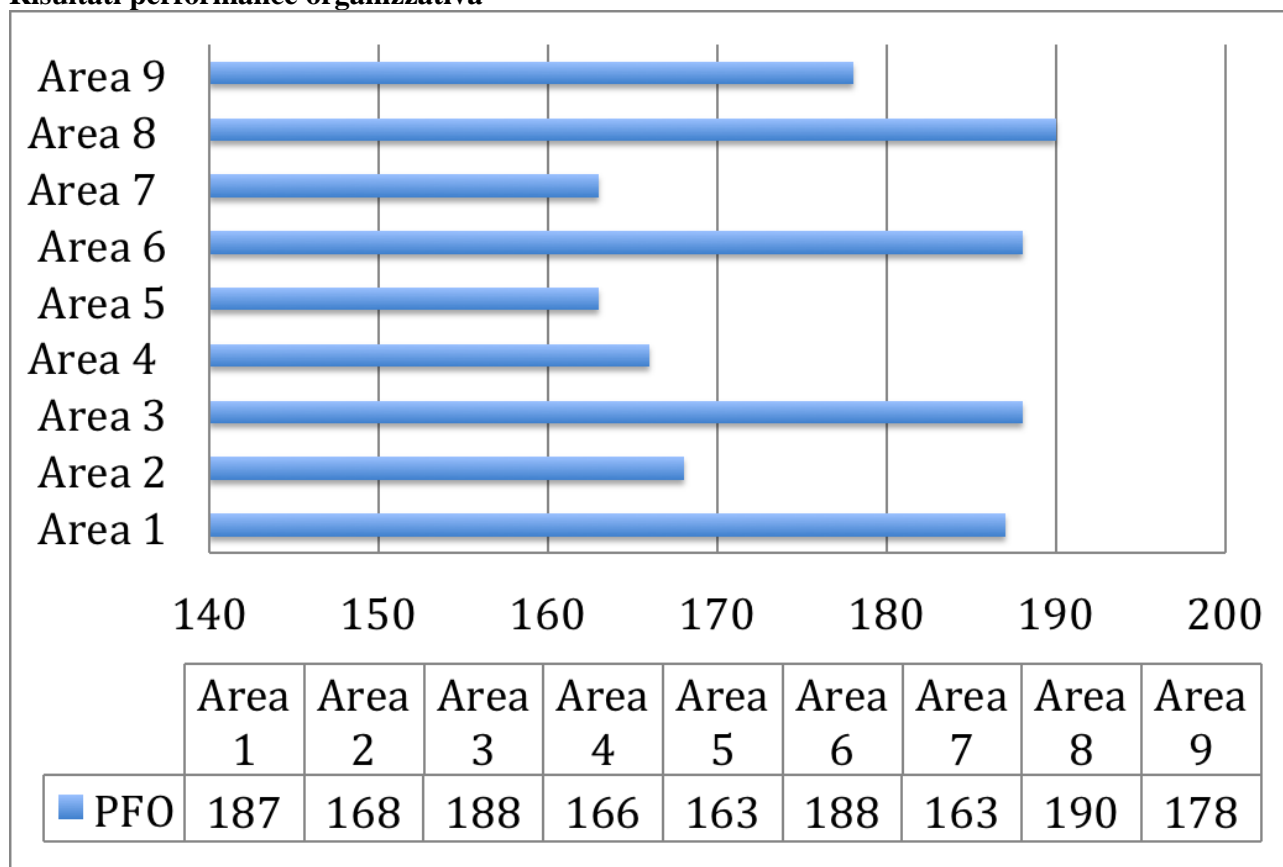
Come detto in precedenza, per la misurazione della performance organizzativa 2014, col PdO sono stati introdotti cinque precisi criteri, i quali – sia pure mutuati in gran parte dall’art.8 del D. 150/2009 – hanno rappresentato un elemento di novità rispetto al passato.

A ciò va aggiunto che nel marzo 2014 sono stati cambiati, per la maggior parte, i Direttori delle diverse Aree, con l’esigenza di un adattamento al nuovo contesto lavorativo.

I tre fattori sin qui analizzati – insufficiente attenzione alla cultura della performance, diversi parametri di valutazione, cambio dei Direttori – hanno determinato una valutazione oscillante tra i 163 e i 190 punti su 300. Si tratta di una valutazione indubbiamente più severa rispetto al passato, che l’OIV non ritiene derivante da una minore laboriosità, quanto dalla difficoltà di adeguamento all’operare in un contesto oggettivamente più impegnativo.

Il grafico che segue riflette i risultati della valutazione della performance organizzativa.

Risultati performance organizzativa



Risultato della valutazione della performance individuale

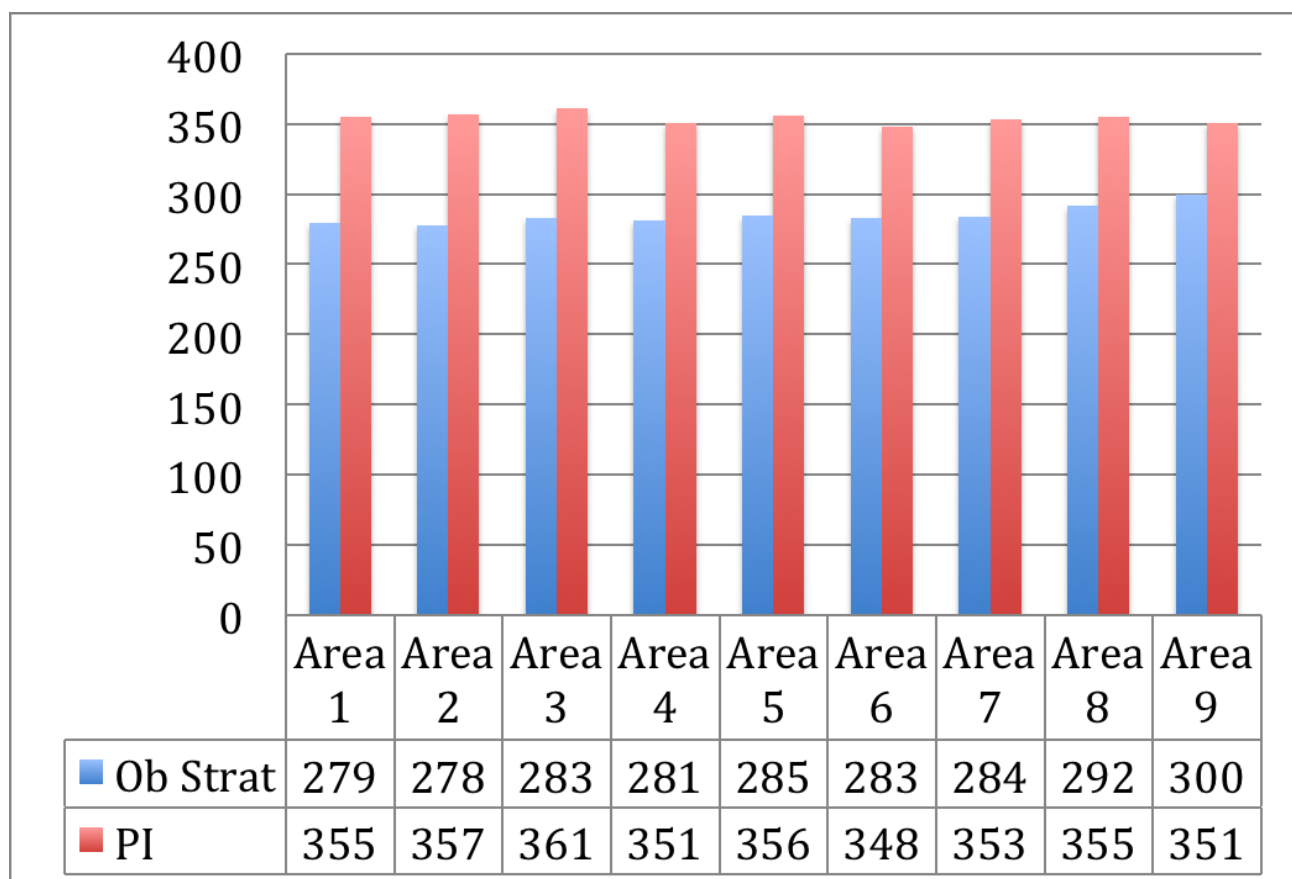
I dati relativi alla performance individuale (calcolata sul conseguimento degli obiettivi strategici e sui comportamenti organizzativi, sulle competenze professionali, sull’iniziativa personale, sulla capacità di proporre soluzioni innovative e sulla capacità di valutazione dei collaboratori) rivelano che, malgrado le difficoltà derivanti dal cambio di direzione nella maggior parte delle Aree, è stato più o meno confermato l’elevato standard di rendimento dei singoli del biennio precedente.

Anzi, il **rendimento medio** è risultato più elevato: 639 punti su 700, contro i 633 del 2012 e i 619 del 2013.

Il dato disaggregato evidenzia un sensibile miglioramento della media riferita al raggiungimento degli obiettivi strategici e una leggera flessione della media relativa a comportamenti organizzativi, competenze professionali etc.

A dimostrazione della fisiologica, ancorché contenuta, difficoltà operativa derivante dal cambio dei Direttori d'Area. Va inoltre segnalato che alcune Aree (in particolare l'Area 7) hanno registrato una sensibile sofferenza a causa della perdita di alcune unità operative.

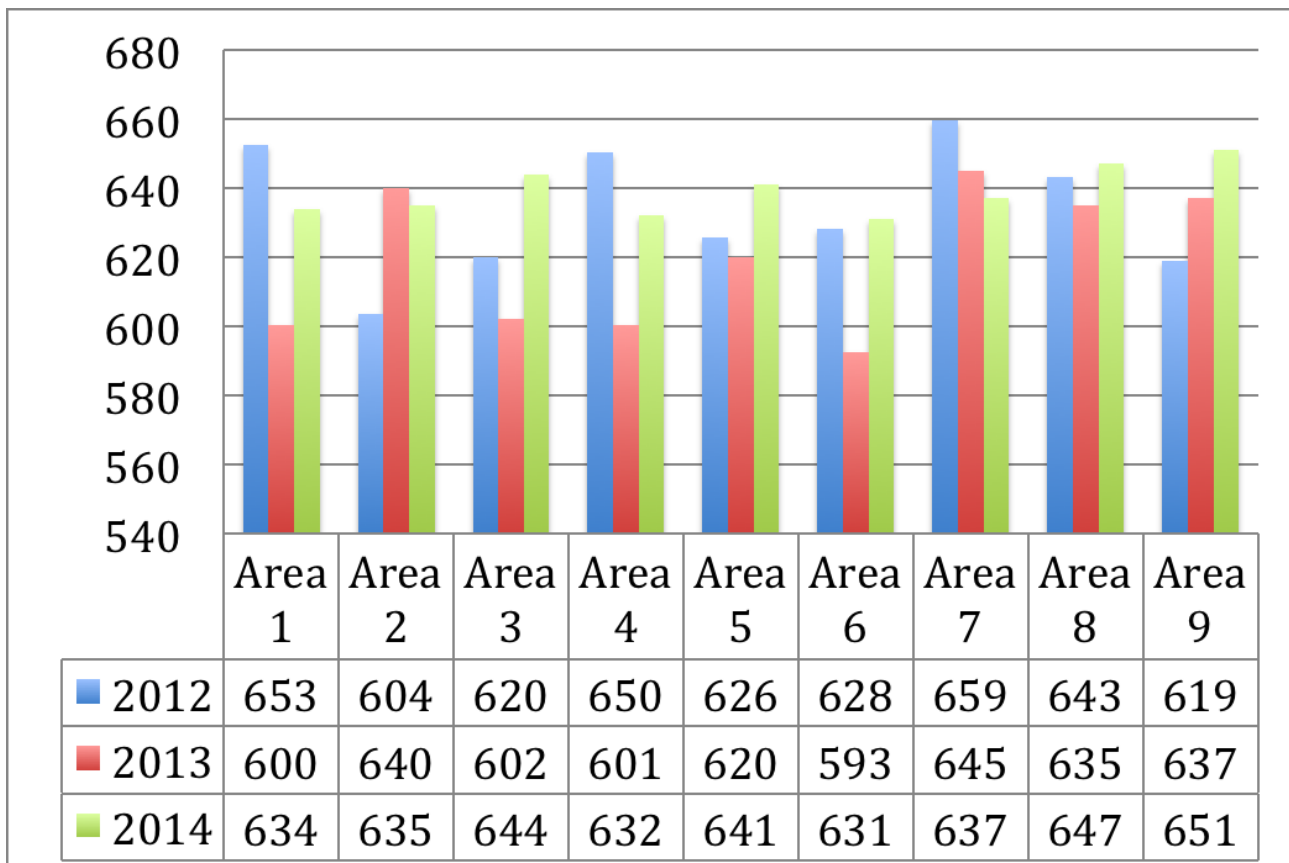
Obiettivi Strategici e Prestazione Individuale 2014 a confronto



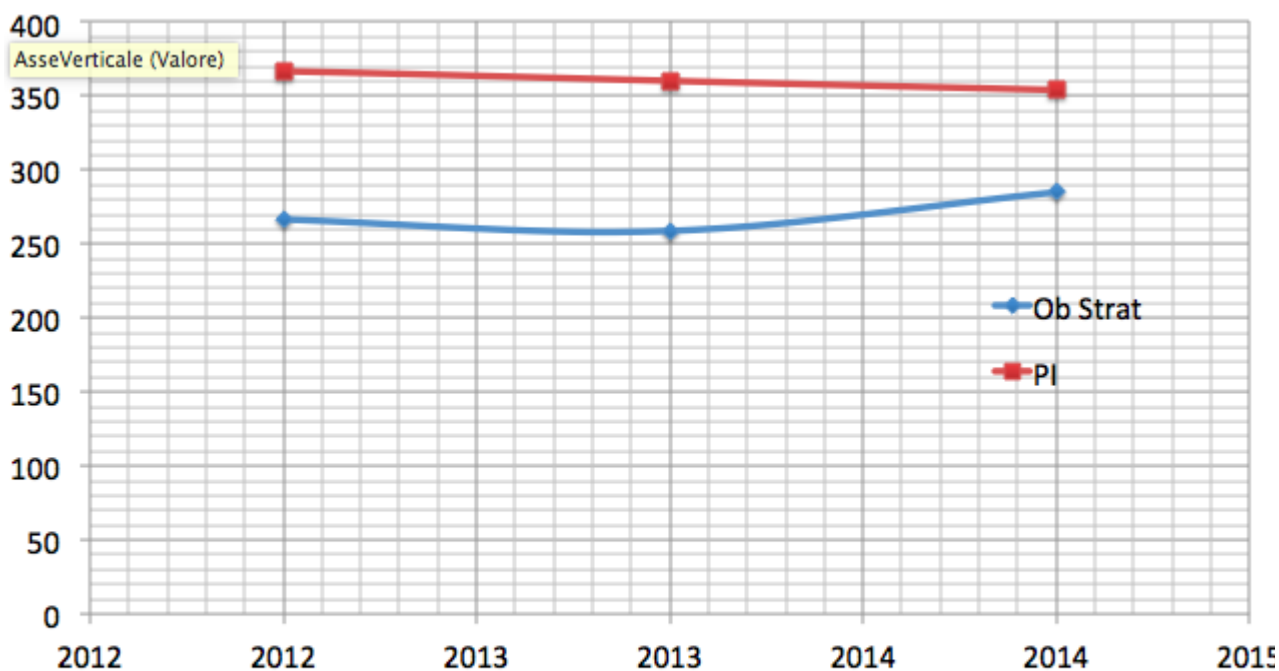
La Performance Individuale del triennio a confronto: numeri

	2012	2013	2014	Media
Area 1	653	600	634	629
Area 2	604	640	635	626
Area 3	620	602	644	622
Area 4	650	601	632	628
Area 5	626	620	641	629
Area 6	628	593	631	617
Area 7	659	645	637	647
Area 8	643	635	647	642
Area 9	619	637	651	636
Media	633	619	639	631

La Performance Individuale del triennio a confronto : grafici

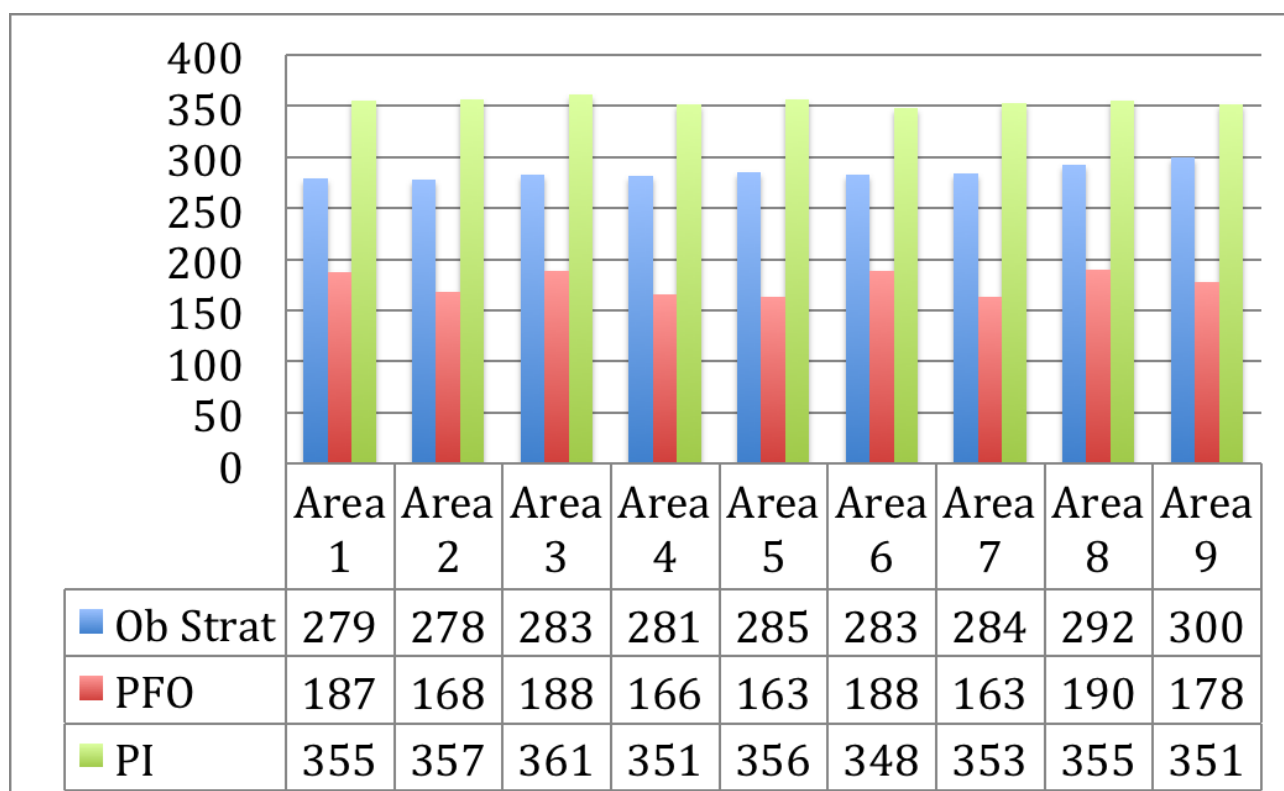


Obiettivi Strategici & Prestazione Individuale Media per il triennio 2012/13/14



	2012	2013	2014
Ob Strat	266	259	285
PI	367	360	354

Obiettivi Strategici, Performance Organizzativa e Performance Individuale 2014



La valutazione delle P. O. per l'anno 2014 evidenzia il raggiungimento di uno standard di rendimento che oscilla tra i 798 e gli 837 punti, con una media complessiva di 816.

Si tratta di un risultato che risente, come abbiamo visto, dell'introduzione di nuovi e più rigorosi parametri di valutazione della performance organizzativa, per cui la media è inferiore a quella del 2013 (899), ma comunque superiore a quella del 2012 (798).

Questo dato è di particolare interesse, in quanto dimostra lo sforzo compiuto dai Direttori per adeguarsi gradatamente al nuovo sistema di misurazione e valutazione gradatamente introdotto e via via perfezionato a partire da tre anni fa.

Va conclusivamente dato atto che l'elevato standard di rendimento medio raggiunto (816/1000) da un lato dimostra l'encomiabile impegno profuso, ma contemporaneamente rivela che esistono ampi margini di miglioramento, ai quali i singoli e l'Ente nel suo complesso devono protendere con sempre maggiore convinzione e determinazione.