

UNIONE DEI COMUNI RIVIERA DI GALLURA

Costituita tra i Comuni di Budoni, Golfo Aranci, Loiri Porto San Paolo e San Teodoro

RELAZIONE SULLA PERFOMANCE

(ai sensi dell'art. 10 comma 1 lett. b del D. Lgs 150/2009)

Esercizio 2019

A cura del

RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

- Validata dall' Organo di Valutazione con Verbale dell'11/12/2020
- Approvata con deliberazione della G.C. n. ____ dell'11/12/2020

INDICE

Premessa	2
Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeolder esterni	3
Struttura organizzativa	5
Situazione Finanziaria	6
Assolvimento obblighi in materia di trasparenza	8
Adempimenti in materia di contrasto e di prevenzione della corruzione	8
Rispetto dei vincoli di finanza pubblica	12
Documenti di riferimento della Relazione sulla Performance	13
Il Piano della Performance e il Piano degli Obiettivi 2019	13
Relazione sui Risultati 2019 per Unità Organizzativa	14

PREMESSA:

L'Unione dei Comuni Riviera di Gallura, in attuazione dei principi enunciati nel D.Lgs. 150/2009, a decorrere dall'anno 2020, si è dotata di un sistema di perseguimento e valutazione delle performance, organizzativa ed individuale, adeguato alle peculiari dinamiche dell'Ente, al fine di ottimizzare la produttività del lavoro e valorizzare il merito.

In quest'ottica, l'Ente si è dotata di un Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), cui sono demandate la valutazione delle figure apicali dell'Ente, nonché funzioni di supporto, di carattere consultivo, in materia di performance e relative metodologie di valutazione.

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 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".

La presente Relazione è validata dall'Organo di Valutazione, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali così come stabilito dall'art. 14, comma 4, lett. c) del D. Lgs 150/2009.

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente al 31/12/2019, secondo i dati forniti dall'Ufficio Anagrafe di ciascun Comune, ammonta a 16.438 unità, così suddivisa:

CARATTERISTICHE DELL'ENTE ANNO 2019			
Popolazione			
Descrizione			
Popolazione residente al 31/12	16.438		
Di cui residenti nel Comune di Budoni	5.337		
Di cui residenti nel Comune di Golfo Aranci	2.460		
Di cui residenti nel Comune di Loiri Porto San Paolo	3.604		
Di cui residenti nel Comune di San Teodoro	5.037		

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa dell'Ente, come previsto dal Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e Servizi, è articolazione in 3 Aree, dirette da altrettanti Responsabili come di seguito denominate:

STRUTTURA ORGANIZZATIVA				
Area	Area	Area		
Amministrativa	Economico-Finanziaria	Tecnica		

Le figure apicali, coordinate dalla Dott.ssa Natalina Baule, Segretario comunale dell'Ente, incaricate di dirigere i servizi comunali sono le seguenti:

SETTORE	RESPONSABILE
Area Amministrativa	Dott. Gabriele Pasella
Area Economico-Finanziaria	Dott. Gianluca Cocco
Area Tecnica	Geom. Massimo Maccioni

STRUTTURA ORGANIZZATIVA ANNO 201	STRUTTURA ORGANIZZATIVA ANNO 2019		
Personale in servizio			
Descrizione			
Segretario Comunale (unità operative)	1		
Posizioni Organizzative (unità operative)	3		
Dipendenti (unità operative)	2		
Totale unità operative in servizio	6		
Analisi di Genere			
Descrizione			
% Dirigenti donne sul totale dei Dirigenti (Segretario comunale)	100,00%		
% PO donne sul totale delle PO	0,00%		
% donne occupate sul totale del personale	33,33%		
% donne assunte a tempo determinato su totale dipendenti assunti	0,00%		

SITUAZIONE FINANZIARIA

Indicatori finanziari generali per l'Ente (art. 228 c. 5 Tuel) contenuti nel D.P.R. n. 194/1996

Indicatore	Indicatori finanziari generali per l'Ente (art. 228 c. 5 Tuel) cont Algoritmo di calcolo	Tipologia	Dato
Autonomia finanziaria	Entrate tit. I + III / Entrate tit. I + II + III	Indicatore finanziario, di composizione	2,00%
Autonomia impositiva	Entrate tit. I / Entrate tit. I + II + III	Indicatore finanziario, di composizione delle entrate	0,00%
Pressione finanziaria	Titolo I + III / Popolazione	Indicatore finanziario, di composizione delle entrate	€ 0,09
Pressione tributaria	Titolo I / Popolazione	Indicatore finanziario, di composizione delle entrate	€ 0,00
Intervento erariale	Trasferimenti correnti statali / Popolazione	Indicatore finanziario, di composizione delle entrate	€ 0,00
Intervento regionale	Trasferimenti correnti regionali /Popolazione	Indicatore finanziario, di composizione delle entrate	€ 3,19
Incidenza residui attivi	Totale residui attivi / Entrate accertate di competenza	Indicatore finanziario, di gestione del bilancio	10,00%
Incidenza residui passivi	Totale residui passivi / Spese impegnate di competenza	Indicatore finanziario, di gestione del bilancio	89,00%
Indebitamento locale pro capite	Debiti residui per mutui e prestiti a medio - lungo termine / Popolazione	Indicatore patrimoniale	€ 0,00
Velocità riscossione delle entrate proprie	Entrate riscosse tit. I + III / Entrate accertate di competenza tit. I + III	Indicatore finanziario, di gestione del bilancio	100,00%
Rigidità della spesa corrente	Spesa per il personale sommata alle quote di ammortamento dei mutui / Entrate tit. I + II + III	Indicatore finanziario, di correlazione entrate e spese	29,00%
Velocità di gestione delle spese correnti	Spese pagate in conto competenza Tit. I / Spese impegnate in conto competenza tit. I	Indicatore finanziario, di gestione del bilancio	24,00%
Rapporto dipendenti/popolazione	Dipendenti / Popolazione	(non è un indicatore contabile)	0,010

Indicatori finanziari dei parametri di riscontro della situazione di deficitarietà dell'Ente (art. 228 c. 5 Tuel) contenuti nel D.M. 18 febbraio 2013

Indicatori	Parametri da considerare per
	l'individuazione delle condizioni
	strutturalmente deficitarie
Indicatore 1.1 (Incidenza spese rigide - ripiano disavanzo, personale e debito - su entrate correnti) maggiore del 48%	NO
Indicatore 2.8 (Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente) minore del 22%	NO
Indicatore 3.2 (Anticipazioni chiuse solo contabilmente) maggiore di 0	NO
Indicatore 10.3 (Sostenibilità debiti finanziari) maggiore del 16%	NO
Indicatore 12.4 (Sostenibilità disavanzo effettivamente a carico dell'esercizio) maggiore dell'1,20%	NO
Indicatore 13.1 (Debiti riconosciuti e finanziati) maggiore dell'1%	NO
[Indicatore 13.2 (Debiti in corso di riconoscimento) + Indicatore 13.3 (Debiti riconosciuti e in corso di finanziamento)] maggiore dello 0,60%	NO
Indicatore concernente l'effettiva capacità di riscossione (riferito al totale delle entrate) minore del 47%	NO

ASSOLVIMENTO OBBLIGHI IN MATERIA DI TRASPARENZA

L'Ente nel corso dell'anno 2020 ha provveduto alla pubblicazione, conformemente al disposto di cui al D.Lgs. 33 del 14.3.2013 e alla Delibera ANAC 213/2020, dei dati e delle informazioni previste dalla griglia sulla trasparenza consultabile al seguente link: http://www.unionerivieradigallura.gov.it/index.php/controlli-e-rilievi-sull-amministrazione/organismi-indipendenti-di-valutazione-o-altri-organismi-con-funzioni-analoghe/175-atti-dell-organismo-indipendente-di-valutazione

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 236/2017, ha effettuato la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 2.1 – Griglia di rilevazione al 31 marzo 2020 di cui alla delibera n. 141/2019. L'indice di conformità globale sugli obblighi in materia di trasparenza, oggetto di attestazione sull'esercizio 2019, viene valutato dall'OIV al 90%.

ADEMPIMENTI IN MATERIA DI CONTRASTO E DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

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

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

Oggetto del controllo	Riferimento normativo	Soggetto coinvolto	Scadenza	Effetti mancato adempimento	Fatto (si'/no)	Atto prodotto
		Og	getto di valu	ıtazione		
Trasmissione all'AVCP dei dati e delle informazioni relative ai procedimenti di scelta del contraente 2018	L. 190/2012 Art. 1 comma 32	Responsabili di servizio	31-gen-20	Obbligo oggetto di valutazione ai sensi delle disposizioni di cui all'art. articolo 1, comma 32, della legge 2012/190 e dell'art. 37 del D.Lgs 33/2013	SI	Link pubblicazione su sito in formato xml http://egov.halleysardegna.com/udcrivierag/zf/index.php/dataset/appalti-2019.xml Pubblicato su: https://dati.anticorruzione.it/#/1190/detail/2020/opec292.20200128193055.18238.600.1.64@pec.aruba.it Elaborazione con esito positivo
Aggiornamento annuale Piano Triennale Prevenzione Corruzione e trasparenza	L. 190/2012 Art 1 comma 8	Responsabile Prevenzione della Corruzione	31-gen-19	Art. 1 comma 8 L. 190/2012: la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale		Delibera G.C. n. 1 del 29/01/2019 http://www.unionerivieradigallura.gov.it/index.php/disposizioni-generali/piano-tiennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza/122-piano-triennale-anticorruzione-2019-2021
Attuazione Piano anticorruzione/ Codice di comportamento	L. 190/2012 Codice di Comportamento	Responsabile della Trasparenza/ Anticorruzione		Elemento di valutazione da obiettivo di performance		L'attuazione è stata verificata dal Responsabile in seno alla propria relazione.

Aggiornamento Piano Triennale/Annuale L. 190/2012 Art Trasparenza 1 comma 8	Responsabile della Trasparenza	31-gen-19	L. 190/2012 Art 1 comma 8: la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale	Delibera G.C. n. 1 del 29/01/2019 http://www.unionerivieradigallura.gov.it/index.php/d isposizioni-generali/piano-tiennale-per-la-prevenzione- della-corruzione-e-della-trasparenza/122-piano- triennale-anticorruzione-2019-2021
--	--------------------------------------	-----------	---	---

Stato di Attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione dell'Ente				
Azioni previste nel Piano	Compiuta	Note		
	Si No			
Individuazione attività maggiormente esposte al rischio di corruzione	Si			
Monitoraggio rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti	Si			
Monitoraggio incompatibilità tra l'Ente e i beneficiari di autorizzazioni, concessioni o vantaggi economici	Si			
Rispetto dei requisiti dei provvedimenti conclusivi	Si			
Accessibilità totale degli atti	Si			
Formazione del personale operante nei settori a rischio di corruzione	Si			

Lo stato di attuazione degli adempimenti previsti dalla legge 190 del 2012 nonché delle azioni previste nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione adottato dall'ente ai sensi del comma 59 dell'art. 1 della legge 190/2012 e secondo le linee di indirizzo dettate dal Piano Nazionale dell'Anticorruzione approvato dalla C.I.V.I.T. (ora ANAC) con delibera n.72/2013:

I) può essere considerato positivamente in quanto i diversi ambiti di controllo sono stati accuratamente presidiati.

RISPETTO DEI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA

Il legislatore ha disciplinato i precisi obblighi di finanza pubblica in materia di rapporto tra entrate finali e spese finali, nonché in materia di spesa di personale. Dal 2019, con il superamento del c.d. "Pareggio di bilancio" e dei correlati meccanismi di premialità e di sanzionamento, gli enti territoriali sono tenuti al rispetto del risultato di competenza non negativo.

In materia di spese di personale, i vincoli vigenti nel 2019 attengono al rispetto del tetto di spesa generale di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater della Legge 296/2006, dall'art. 14, comma 28 del D.L. 78/2010 in materia di ricorso al lavoro flessibile e dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017 in materia di trattamento accessorio.

Le Unioni dei Comuni non hanno una propria autonoma capacità assunzionale, per cui del rispetto dei suddetti obblighi si fanno carico gli Enti aderenti all'Unione.

Rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio 2019	SI - NO
Art. 9, Legge 243/2012	SI
Rispetto del Tetto Spesa del Personale	SI - NO
Art. 1, comma 557-quater, L. 296/2006 Art. 14, comma 28, D.L. 78/2010	SI
Rispetto Tetto Salario Accessorio	SI - NO
Rispetto ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale Art. 23, comma 2 D.Lgs. 75/2017	SI

DOCUMENTI DI RIFERIMENTO DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

- 1. Documento Unico di Programmazione (DUP) 2019-2021 (approvato con delibera di A.S. n. 19 del 12 ottobre 2018, aggiornato con delibera del A.S. n. 5 del 24/05/2019). In tale strumento di programmazione vengano individuati in coerenza con il quadro normativo di riferimento e con gli obiettivi generali di finanza pubblica, tenendo conto della situazione socio-economica del proprio territorio, le principali scelte che caratterizzano il programma dell'amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo e gli indirizzi generali di programmazione riferiti al periodo di mandato.
- 2. Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2019-2021 (approvato con Delibera di G.U. n. 9 del 24/05/2019 e ss.mm.ii.), con il quale sono state assegnate le risorse finanziarie ai Responsabili d'Area.
- 3. Il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance dei titolari di posizione organizzativa, del personale dipendente e la graduazione della Posizione, adeguato ai principi contenuti nel D. Lgs 150/2009, adottato con delibera G.C. n. 15 del 14/07/2020.

I sopra richiamati atti sono rinvenibili sul sito dell'ente al seguente indirizzo http://www.unionerivieradigallura.gov.it/index.php/provvedimenti/provvedimenti-organo-indirizzo-politico

IL PIANO DELLA PERFORMANCE E IL PIANO DEGLI OBIETTIVI 2019

L'Ente ha assegnato durante l'anno 2019 gli obiettivi di performance organizzativa e individuale a ciascun Responsabile d'Area.

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

- Declinazione dalla Sezione operativa del Dup delle fasi dei macro obiettivi strategici, di processo, di performance e di sviluppo da conseguire nell'anno di riferimento;
- individuazione degli obiettivi di Performance Organizzativa che hanno contribuito alla performance dell'Ente, ricondotti alla programmazione dell'Ente e tali da coinvolgere l'intera struttura;
- individuazione degli obiettivi di Performance Individuale, correlati e funzionali al programma dell' Amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;

- declinazione degli obiettivi "strategici, di processo e di sviluppo" in obiettivi operativi/azioni/attività in ossequio a quanto previsto dall'art. 5 comma 2 del D. Lgs. 150/2009;
- suddivisione delle azioni in steps analitici collegati ad indicatori specifici, strumentali alla valutazione degli obiettivi ed alla verifica del grado di misurazione e raggiungimento delle finalità attese.

RELAZIONE SUI RISULTATI 2019 PER UNITÀ ORGANIZZATIVA

L'attuazione del Piano della 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 del grado di raggiungimento della performance.

Sul piano del completamento del ciclo della performance, si sono riscontrate alcune criticità, che hanno causato dei ritardi nella conclusione del processo di valutazione del personale:

- Significativo ritardo nella presentazione delle proposte degli obiettivi di performance da parte delle figure apicali e, di conseguenza, nella programmazione degli stessi da parte dell'organo esecutivo dell'ente (Giunta Comunale);
- Significativo ritardo nella predisposizione, da parte di alcuni Responsabili d'Area, delle relazioni finali sullo stato di attuazione degli obiettivi, con conseguente ritardo nel completamento del ciclo di gestione delle performance, a discapito, peraltro, di tutto il personale dell'Ente;

GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE 2019

Area:	Responsabile:	Deleghe in capo alla Giunta
Amministrativa	Dott. Gabriele Pasella	
	Obiettivi	Grado di raggiungimento
dei Comuni che p	etto SUAPE associato. Smaltimento pratiche presentano arretrati stica sui comportamenti dei turisti, mediante ione informatica	100%

Area: Economico-Finanziaria	Responsabile: Dott. Gianluca Cocco	Assessore: Deleghe in capo al Sindaco
Obiettivi		Grado di raggiungimento
20	e attuazione Piano triennale di formazione ei Comuni associati	100%
per assicurare norme. Predisp alle Organizza	berazione dell'Unione e dei Comuni aderenti la definizione di tutto l'iter previsto dalle osizione Protocollo d'Intesa da sottoporre zioni Sindacali. Predisposizione Contratto lainte il supporto di Società specializzate	100%

QUADRO DI SINTESI DEL GRADO RAGGIUNGIMENTO DELLA PERFORMANCE 2019

Di seguito si riporta un quadro di sintesi sull'attività di valutazione delle performance raggiunte dal Segretario comunale e dai Responsabili d'Area.

Misurazione e Valutazione delle Performance annualità 2019						
Aree Amministrativa e Urbanistica	Dott. Gabriele Pasella					
Ambito di Misurazione	Atteso Valutazione	%				
Obiettivi realizzati	8,99 8,99	100				
Apporto alla performance organizzativa	60 54	90				
Valutazione comportamenti professionali	31,11 31,11	100				
Totali	100 95	95				
Esito Performance	Eccellente					

Misurazione e Valutazione delle Performance annualità 2019						
Area Economico-Finanziaria	Responsabile: Dott. Gianluca Cocco					
Ambito di Misurazione	Atteso	Valutazione	%			
Obiettivi realizzati	8,99	8,99	100			
Apporto alla performance organizzativa	60	54	90			
Valutazione comportamenti professionali	31,11	31,11	100			
Totali	100	95	95			
Esito Performance		Eccellente				