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 2020

A cura del

RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

- **Validata dall' Organo di Valutazione con Verbale del 25/11/2021**

- **Approvata con deliberazione della G.U. n. ___ del 25/11/2021**

INDICE

Premessa..... 3

Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeolder esterni 4

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…….……...11

Documenti di riferimento della Relazione sulla Performance 12

Il Piano della Performance e il Piano degli Obiettivi 2020..... 12

Relazione sui Risultati 2020 per Unità Organizzativa 13

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 31/12/2020, secondo i dati forniti dall'Ufficio Anagrafe di ciascun Comune, ammonta a 16.486 unità, così suddivisa:

CARATTERISTICHE DELL'ENTE ANNO 2020	
Popolazione	
Descrizione	
Popolazione residente al 31/12	**16.486**
Di cui residenti nel Comune di Budoni	5.327
Di cui residenti nel Comune di Golfo Aranci	2.428
Di cui residenti nel Comune di Loiri Porto San Paolo	3.625
Di cui residenti nel Comune di San Teodoro	5.106

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 Amministrativa	***Area Economico-Finanziaria***	***Area 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	Dott. Ing. Diego Ciceri

STRUTTURA ORGANIZZATIVA ANNO 2020	
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	Algoritmo di calcolo	Tipologia	Dato
Autonomia finanziaria	Entrate tit. I + III / Entrate tit. I + II + III	Indicatore finanziario, di composizione	0,85%
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	€ 0,13
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	€ 15,05
Incidenza residui attivi	Totale residui attivi / Entrate accertate di competenza	Indicatore finanziario, di gestione del bilancio	55,71%
Incidenza residui passivi	Totale residui passivi / Spese impegnate di competenza	Indicatore finanziario, di gestione del bilancio	82,93%
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	52,56%
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	31,43%
Rapporto dipendenti/popolazione	Dipendenti / Popolazione	(non è un indicatore contabile)	1 / 2747

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%	SI
Indicatore 2.8 (Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente) minore del 22%	SI
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 2021 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-nuclei-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 2020, 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
Oggetto di valutazione						
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-21	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/#/l190 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-20	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	SI	Delibera G.C. n. 2 del 31/01/2020 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	SI	L'attuazione è stata verificata dal Responsabile in seno alla propria relazione.
Aggiornamento Piano Triennale/Annuale Trasparenza	L. 190/2012 Art 1 comma 8	Responsabile della Trasparenza	31-gen-20	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	SI	Delibera G.C. n. 2 del 31/01/2020 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

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) 2020-2022 (approvato con delibera di A.S. n. 13 del 30/07/2019, aggiornato con delibera del A.S. n. 6 del 12/06/2020). 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) 2020-2022 (approvato con Delibera di G.U. n. 14 del 12/06/2020 e ss.mm.ii.), con il quale sono state assegnate le risorse finanziarie ai Responsabili d'Area.
3. Piano della Performance 2020-2022 (approvato con delibera di G.U. n. 25 del 30/11/2020, con il quale sono stati approvati e assegnati gli obiettivi di performance ai Responsabili d'Area;
4. 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.

IL PIANO DELLA PERFORMANCE E IL PIANO DEGLI OBIETTIVI 2020

L'Ente ha assegnato durante l'anno 2020 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 2020 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 2020 PER UNITÀ ORGANIZZATIVA

L'attuazione del Piano della Performance 2020 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 2020

Area: **Amministrativa**	**Responsabile:** **Dott. Gabriele Pasella**	**Deleghe in capo alla Giunta**
Obiettivi		**Grado di raggiungimento**
1. Realizzazione di uno spot promozionale dei territori dell'Unione dei Comuni Riviera di Gallura		100%
2. Servizio di Trasporto pubblico locale (TPL). Predisposizione degli atti di preliminari per l'attivazione del servizio di TPL per i comuni aderenti all'Unione dei Comun		100%

Area: **Economico-Finanziaria**	**Responsabile:** **Dott. Gianluca Cocco**	**Assessore:** **Deleghe in capo al Presidente**
Obiettivi		**Grado di raggiungimento**
1. Dotare l'Ente di un sistema di misurazione e valutazione della performance del personale apicale e non, in conformità all'art. 7 del D.Lgs. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. 74/2017, nonché di un sistema di graduazione delle posizioni organizzative		100%
2. Pianificare e implementare le azioni necessarie ad assicurare il reclutamento del personale per l'espletamento delle funzioni		100%

Area: **Tecnica**	**Responsabile:** **Dott. Ing. Diego Ciceri**	**Deleghe in capo alla Giunta**
Obiettivi		**Grado di raggiungimento**
1. Contenimento, contrasto e gestione dell'emergenza epidemiologica derivante dal virus Covid-19, attraverso l'acquisto di opportuna cartellonistica contenente indicazioni sulla fruibilità delle spiagge		100%
2. Dotare l'Ente di un Regolamento per la costituzione e la ripartizione del fondo incentivi per le funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del D. Lgs. 50/2016		100%

QUADRO DI SINTESI DEL GRADO RAGGIUNGIMENTO DELLA PERFORMANCE 2020

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 2020			
Area Amministrativa	**Dott. Gabriele Pasella**		
Ambito di Misurazione	**Atteso**	**Valutazione**	**%**
Obiettivi realizzati	20	20	100
Apporto alla performance organizzativa	60	60	100
Valutazione comportamenti professionali	20	20	100
Totali	**100**	**100**	**100**
Esito Performance		Eccellente	

Misurazione e Valutazione delle Performance annualità 2020			
Area Economico-Finanziaria	**Responsabile: Dott. Gianluca Cocco**		
Ambito di Misurazione	**Atteso**	**Valutazione**	**%**
Obiettivi realizzati	20	20	100
Apporto alla performance organizzativa	60	60	100
Valutazione comportamenti professionali	20	20	100
Totali	**100**	**100**	**100**
Esito Performance		Eccellente	

Misurazione e Valutazione delle Performance annualità 2020			
Aree Tecnica	**Dott. Ing. Diego Ciceri**		
Ambito di Misurazione	**Atteso**	**Valutazione**	**%**
Obiettivi realizzati	20	20	100
Apporto alla performance organizzativa	60	60	100
Valutazione comportamenti professionali	20	20	100
Totali	**100**	**100**	**100**
Esito Performance		Eccellente	