



**UNIONE DEI COMUNI DEL PARTEOLLA
E BASSO CAMPIDANO**

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

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

ESERCIZIO 2022

- Validata dall' Organo di Valutazione l'11 aprile 2024

- Approvata in allegato all'atto deliberativo di G. C. n. 15 del 12/04/2024

Introduzione

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 e di prevenzione della corruzione e della illegalità. La Relazione sulla Performance si sostanzia in un documento di sintesi dei risultati organizzativi ottenuti dall'Ente nel 2022, relativamente all'andamento della programmazione, al raggiungimento degli obiettivi stabiliti in sede di pianificazione, al monitoraggio periodico e valutazione rispetto ai risultati attesi, riportando anche gli elementi di criticità che si sono verificati.

Tutto al fine di migliorare la capacità dell'Ente di programmare e di raccogliere i dati e di conoscere (direttamente) e di far conoscere (ai cittadini) in modo sempre più puntuale ed approfondito le proprie molteplici attività e il grado di efficienza ed efficacia dei propri servizi a favore dell'utente.

La stesura del presente documento è stata ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

La 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.

Il ciclo della performance é un processo che collega la pianificazione strategia alla valutazione della performance, riferita sia all'ambito organizzativo che a quello individuale, passando dalla programmazione operativa, dalla definizione degli obiettivi e degli indicatori fino alla misurazione dei risultati ottenuti.

Alla base del ciclo di gestione della performance si trovano gli atti di pianificazione, programmazione, gestione e rendicontazione delle attività dell'ente, che costituiscono un sistema complesso suddivisibile nei seguenti momenti:

- Politico – strategico, a valenza quinquennale, composto dalle Linee programmatiche e dal Documento unico di programmazione (DUP);
- Economico – finanziario, a valenza triennale, composto dal Documento unico di programmazione, dal bilancio di previsione finanziario 2022-2024 e dagli altri documenti allegati al DUP e al bilancio (in particolare il programma triennale delle opere pubbliche e il programma biennale dei servizi e forniture, e la Nota integrativa al bilancio);
- Operativo-gestionale, a valenza triennale, composto dal Piano esecutivo di gestione (PEG), dal piano dettagliato degli obiettivi (PDO);
- Ricognitorio-comunicativo, a valenza annuale, composto dal Rendiconto di bilancio, dalla relazione al consuntivo, dalla valutazione della performance, organizzativa e individuale e dalla successiva relazione.

Il Piano esecutivo di Gestione 2022 che unifica il piano dettagliato degli obiettivi ed il piano della performance, redatto ai sensi del D. Lgs. 150/2009, è il documento che permette di declinare in maggior

dettaglio la programmazione contenuta nel Documento Unico di Programmazione. Ciascuno di questi strumenti, pur essendo collegati tra di loro, operano ad un livello di programmazione/pianificazione diverso: il Documento Unico di Programmazione e i bilanci di previsione definiscono la programmazione triennale e annuale delle macro azioni generali e la loro definizione economico-finanziaria, il PEG individua e permette la misurazione di specifici obiettivi collegando le azioni operative alle risorse economiche finanziarie annuali. Il PEG individua quindi in modo esplicito gli obiettivi che si intendono raggiungere nell'anno in corso.

Contesto di riferimento

L'Unione dei Comuni del Parteolla e Basso Campidano è stata costituita nel 2001 dai Comuni di Barrali, Dolianova, Donori, Serdiana, Settimo San Pietro e Soleminis, per lo svolgimento in maniera associata di alcuni servizi. In particolare i comuni aderenti hanno trasferito nel tempo all'Unione: la Polizia Locale, la gestione della raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e assimilati, la formazione dei dipendenti, il commercio e la gestione del SUAPE.

La struttura organizzativa dell'ente è articolata in quattro settori, ciascuno dei quali diretto da un responsabile incaricato di posizione organizzativa:

- Affari generali;
- Economico-finanziario;
- Lavori pubblici, ambiente e informatica;
- Polizia Locale

Dal 1 maggio 2022 l'incarico di Comandante della Polizia Locale è stato ricoperto da un istruttore direttivo di vigilanza assunto ai sensi dell'art. 110, comma 1 del D.Lgs. 267/2000 per un anno.

Il Responsabile del Settore Lavori Pubblici, Ambiente e informatica fino al 18 luglio 2022 è stato l'istruttore direttivo, responsabile del Settore lavori pubblici del Comune di Dolianova, che è stato assunto con la convenzione ex art. 1, comma 557 della L. 311/2004 per 12 ore settimanali. Dopo tale data l'incarico di responsabile è stato svolto dal Segretario dell'Unione dei comuni fino al 1 dicembre 2022, data in cui è stato assunto, a seguito di procedura di mobilità da un Comune facente parte dell'Unione, un istruttore direttivo tecnico cui è stato conferito l'incarico di Responsabile.

Il Responsabile del Settore economico finanziario è stato per l'anno 2022 l'istruttore direttivo contabile, responsabile del Settore finanziario del Comune di Dolianova, che era in convenzione ex art. 30 del D.Lgs. 267/2000, per 6 ore settimanali fino al 31 dicembre 2022.

Al 31 dicembre 2022 la struttura amministrativa era composta da 21 dipendenti.

Assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza

L'Ente nel corso del 2022 ha provveduto alla pubblicazione sulla Sezione di Amministrazione Trasparente di dati atti ed informazioni, obbligatori per legge, conformemente alle disposizioni contenute nel D. Lgs. 33 del 14.3.2013, così come modificato dal D.lgs 97/2016 (Foia italiano), nelle

Delibere ANAC in materia e degli obblighi di pubblicazione contenuti nel piano di prevenzione della corruzione 2021/2023.

L'organo di valutazione con propria attestazione ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle delibere A.N.AC. n. 1310/2016 e n. 201/2022, ha effettuato la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 2 – Griglia di rilevazione al 31 maggio 2021 della delibera n. 201/2022.

Permangono delle criticità in relazione all'adempimento di alcuni obblighi di pubblicazione, soprattutto per la difficoltà degli uffici nel rispetto dei tempi e degli obblighi di pubblicazione.

Adempimenti in materia di contrasto e prevenzione della corruzione

L'Unione dei Comuni ha adottato con deliberazione della Giunta n. 10 del 30 marzo 2021 il piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) che contiene una valutazione delle possibili esposizioni dei propri uffici a fenomeni corruttivi, specifiche indicazioni sulle misure specifiche volte a prevenire il rischio di fenomeni di *"mala administration"*.

La Giunta dell'Unione avvalendosi della facoltà prevista dal PNA 2022 per le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti di confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore ha confermato il piano di prevenzione adottato nel 2021 con la Delibera n. 18 del 20 maggio 2022. Sullo stato di attuazione degli adempimenti previsti dalla L. 190/2012, nonché delle azioni previste nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'ente per l'anno 2022 si rimanda alla relazione del Responsabile della prevenzione della corruzione, redatta secondo le indicazioni ANAC e pubblicata nel sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente –Altri contenuti – Prevenzione della corruzione".

Esito controlli interni

Il D.L. 174/2012 convertito in L. 213 2012, prevede un rafforzamento dei controlli in materia di enti locali le cui risultanze sono trasmesse periodicamente, a cura del Segretario Comunale, al Presidente del Consiglio Comunale, ai Responsabili dei servizi, ((unitamente alle direttive cui conformarsi in caso di riscontrate irregolarità, nonché)) ai Revisori dei conti e agli Organi di Valutazione, come documenti utili ai fini della chiusura del processo valutativo sul risultato annuale conseguito dal personale dipendente. Infatti i controlli successivi agli atti forniscono ulteriori informazioni sulle dinamiche e prassi amministrative in atto nell'Ente, tale da collocarsi a pieno titolo fra gli strumenti di supporto per l'individuazione di ipotesi di malfunzionamento.

Nell'Unione dei Comuni per l'anno 2022 si registra un ritardo nell'esercizio della funzione di controllo, causata dalla carenza di risorse umane e dalla circostanza che il Segretario svolge le funzioni in aggiunta a quelle dei comuni dove è titolare.

Si deve però osservare che benché non vi sia stato un controllo organico il Segretario comunale ha effettuato un controllo su alcuni atti e in particolare sugli atti delle procedure di affidamento dei lavori e dei servizi e ha svolto un'attività di supporto e controllo sugli atti adottati quotidianamente.

Documenti di riferimento della relazione sulla performance

1. Documento Unico di Programmazione 2022/2024, approvato con delibera dell'Assemblea dei Sindaci n. 3 del 25.03.2022 che contiene la guida strategica ed operativa cui si basano le previsioni finanziarie di ogni programma di ciascuna funzione alimentata dai capitoli del bilancio;
2. Bilancio di Previsione Finanziario, approvato con delibera del Consiglio comunale n. 4 del 25.03.2022;
3. Piano Esecutivo di Gestione (PEG)/Piano Performance/Piano Obiettivi annuali di gestione, approvato con delibera della Giunta comunale n. 28 del 28 novembre 2022 unitamente al piano integrato di attività e organizzazione. Si tratta del documento che definisce gli obiettivi di ciascun programma del Bilancio e che contiene il piano della performance.
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 della Giunta comunale n. 24 del 23 dicembre 2019.

I su richiamati atti sono rinvenibili sul sito dell'ente al seguente indirizzo web: unionecomuniparteolla.ca.it

Il piano della performance e il piano degli obiettivi per l'anno 2022

Per l'anno 2022 il piano della performance è ricompreso nel piano integrato di attività e organizzazione, adottato dalla Giunta dell'Unione con la delibera n. 28 del 28 novembre 2022.

Indicatori per la misurazione delle condizioni dell'ente

Nel Regolamento per la valutazione della performance, approvato dalla Giunta comunale con la Deliberazione n. 24 del 23 dicembre 2019, è riportato l'allegato A, che contiene gli indicatori per la misurazione della condizione dell'ente.

Si riportano di seguito gli esiti della valutazione in merito ai suddetti indicatori:

Indicatori	Esiti
Rispetto degli equilibri di bilancio	SI
Rispetto di tetto di spesa del personale	SI
Volume dei residui attivi di nuova formazione provenienti dalla gestione di competenza e relativi ai titoli I e III, con l'esclusione delle risorse a titolo di fondo sperimentale di riequilibrio di cui all'articolo 2 del decreto legislativo n. 23 del 2011 o di fondo di solidarietà di cui all'articolo 1, comma 380 della legge 24 dicembre 2012 n. 228,	37,15 % (inferiore al limite del 42% riportato nell'indicatore)

superiori al 42 per cento rispetto ai valori di accertamento delle entrate dei medesimi titoli I e III esclusi gli accertamenti delle predette risorse a titolo di fondo sperimentale di riequilibrio o di fondo di solidarietà;	
Ammontare dei residui attivi provenienti dalla gestione dei residui attivi e di cui al titolo I e al titolo III superiore al 65 per cento, ad esclusione eventuali residui da risorse a titolo di fondo sperimentale di riequilibrio di cui all'articolo 2 del decreto legislativo n. 23 o di fondo di solidarietà di cui all'articolo 1 comma 380 della legge 24 dicembre 2012 n. 228, rapportata agli accertamenti della gestione di competenza delle entrate dei medesimi titoli I e III ad esclusione degli accertamenti delle predette risorse a titolo di fondo sperimentale di riequilibrio o di fondo di solidarietà;	141,33 % (superiore al limite del 65% riportato nell'indicatore)
Volume dei residui passivi complessivi provenienti dal titolo I superiore al 40 per cento degli impegni della medesima spesa corrente;	16,17% (inferiore al limite del 40% riportato nell'indicatore)
Capacità di riscossione aumentata rispetto all'anno precedente	Da 79,38 % del 2021 al 59,80 % del 2022
Riduzione dei tempi medi di pagamento	Da +3,29 del 2021 al -20,27 del 2022
Riduzione dei tempi medi di conclusione dei procedimenti	SI
Attuazione del programma delle opere di cui all'articolo 31 del D.Lgs. n. 50/2016	SI

Principali vincoli fissati da disposizioni di legge

Sempre nel Regolamento per la valutazione della performance indicato al punto precedente, è riportato l'allegato B, che contiene i principali vincoli fissati da disposizione di legge, il cui rispetto deve essere verificato dal Nucleo di Valutazione.

Si riportano di seguito gli esiti della valutazione del rispetto dei suddetti vincoli:

Vincoli di legge	Attuazione
Trasmissione all'anagrafe delle prestazioni dei dati sugli incarichi conferiti e su quelli autorizzati ai dipendenti dell'ente	SI
Rispetto dei vincoli di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i	Solo parzialmente
Monitoraggio del lavoro flessibile, sulla base del modello predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica	SI
Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca	SI

Rispetto del vincolo alla formulazione di una proposta per la individuazione del personale in eccedenza	SI
Rispetto dei vincoli dettati dal codice dell'amministrazione digitale, tra cui si ricordano in particolare lo utilizzo della posta elettronica, l'accesso telematico, il riutilizzo dei dati delle pubbliche amministrazioni, l'avvio del procedimento sulla base dei canoni dell'amministrazione digitale, il domicilio digitale del cittadino, la realizzazione dei documenti informatici, dei dati di tipo aperto e della inclusione digitale;	Solo parzialmente
Il ricorso alle convenzioni Consip ed al mercato elettronico della PA;	SI
La partecipazione alle conferenze dei servizi e la tempestiva adozione dei relativi provvedimenti finali	SI
La verifica della certificazione delle assenze per malattia;	SI
L'avvio e la conclusione dei procedimenti disciplinari;	SI
Il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi;	NO, solo parzialmente
La vigilanza sul personale assegnato;	SI
Il rispetto dei vincoli dettati per il controllo del personale	SI
L'adozione delle misure organizzative necessarie per l'applicazione del cd lavoro agile	SI

Relazione sui risultati per Settore

L'andamento del Piano degli Obiettivi di Performance 2022 può essere considerato positivamente, sulla base del sostanziale conseguimento degli obiettivi strategico-politici e degli obiettivi politico amministrativi attribuiti ai singoli responsabili come meglio evidenziato nelle schede di valutazione di ciascun responsabile.

Le criticità riscontrate, che hanno causato un rallentamento sono innanzitutto la carenza strutturale di personale e la crisi politica che sta vivendo l'Unione anche a causa delle scelte del legislatore regionale sul ruolo e funzione di questo tipo di aggregazione fra gli enti.

Si riportano di seguito i risultati finali conseguiti da ciascun responsabile. La scheda di valutazione analitica è nel fascicolo istruttorio della presente relazione unitamente alle relazioni dei singoli responsabili e agli altri atti istruttori della valutazione della performance per l'anno 2022.

Responsabile	Valutazione finale
Settore Affari generali – dott. ssa Tiziana Lecca	95,315
Settore Economico- finanziario – rag. Cinzia Cardia	94,89

Settore Lavori pubblici, ambiente e informatica – ing. Alessandro Mulas	94,38
Settore Polizia Locale – dott. Andrea Casti	94,96