

Comune di Sindia

# RELAZIONE SULLA PERFORMANZA

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

**ESERCIZIO 2024**

**A cura di**

RESPONSABILE AMMINISTRATIVO:

Dott.ssa Antonella Sanna

RESPONSABILE FINANZIARIO:

Dott.ssa Antonella Careddu

RESPONSABILE TECNICO:

Ing. Elio Cuscusa

RESPONSABILE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA:

Dott.ssa Angela Trogu

- Validata dall' Organo di Valutazione con Verbale n. \_ del
- Approvata in allegato all'atto deliberativo di G.C. n. \_\_ del

## INDICE

Esercizio 2024.....	1
Premessa .....	3
Dati territoriali.....	4
Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini.....	5
Struttura organizzativa .....	6
Situazione di deficiarietà strutturale- anno 2024 .....	7
Assolvimento obblighi in materia di trasparenza.....	8
Rispetto dei vincoli di finanza pubblica.....	15
Rispetto obblighi dl 66/14 (modificato. l.208/2015).....	16
Documenti di riferimento della Relazione sulla Performance .....	17
Il Piano della Performance e il Piano degli Obiettivi 2024.....	18
Relazione sui Risultati 2024 per Unità Organizzativa .....	19

## **PREMESSA:**

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 3 comma 4 del D.lgs. 150/2009 le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi pubblici.

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10 comma 1 lett. b del D.lgs. 150, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri portatori di interesse (stakeholder), interni ed esterni, la rendicontazione sulla generale gestione del ciclo della performance, nonché sugli adempimenti in materia di trasparenza ed di prevenzione della corruzione e della illegalità.

Nella presente relazione in breve ci si propone, attraverso una rassegna dei dati ed elementi più significativi, di rappresentare una visione di sintesi della gestione del ciclo della performance complessiva dell'ente nell'anno 2024, come programmata nell'ambito del piano degli obiettivi di performance adottato dall'Ente, non trascurando di evidenziare gli elementi di criticità presenti sia in alcuni risultati e sia in alcuni sistemi di programmazione e di rilevazione dei dati e delle informazioni. Tutto al fine di migliorare la capacità dell'Ente di programmare e di raccogliere i dati e di conoscere (direttamente) e di far conoscere (ai cittadini) in modo sempre più puntuale ed approfondito le proprie molteplici attività e il grado di efficienza ed efficacia dei propri servizi a favore dell'utente.

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (c.d. decreto Brunetta), così come modificato dal D.lgs. 74/2017, ha introdotto numerose novità in tema di programmazione, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale volte a migliorare la produttività, l'efficacia e la trasparenza dell'attività amministrativa e a garantire un miglioramento continuo dei servizi pubblici.

La Relazione sulla Performance si sostanzia in un documento di sintesi dei risultati organizzativi ottenuti dall'Ente relativamente all'andamento della programmazione, al raggiungimento degli obiettivi stabiliti in sede di pianificazione, al monitoraggio periodico e valutazione rispetto ai risultati attesi.

Fra queste occupa un ruolo centrale il concetto di ciclo della performance, un processo che collega la pianificazione strategica alla valutazione della performance, riferita sia all'ambito organizzativo che a quello individuale, passando dalla programmazione operativa, dalla definizione degli obiettivi e

degli indicatori fino alla misurazione dei risultati ottenuti. L'attuazione del ciclo della performance si fonda sulla sussistenza di quattro momenti/elementi fondamentali:

- \_ Programmazione: PTPCT – DUP – BPF – PIANO PERFORMANCE;
- \_ Sistema di misurazione e valutazione della Performance Organizzativa;
- \_ Sistema di misurazione e valutazione della Performance Individuale;
- \_ Relazione della Performance.

La stesura della Relazione sulla Performance è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna ed è conforme alle indicazioni contenute nella Delibera Civit (ora ANAC) n° 5/2012: “linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione sulla Performance”.

La Relazione, inoltre, come stabilisce la circolare del dipartimento della funzione pubblica, ufficio per la valutazione della performance del 29.3.2018, deve essere approvata entro il 30 giugno di ciascun anno e validata dall'Organo di Valutazione, quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali, così come stabilito dall'art. 14 comma 4 lett. c del D.lgs. 150/2009, e pubblicata sul Sito istituzionale dell'ente nella Sezione Performance di Amministrazione Trasparente..

## DATI TERRITORIALI

DATI SUL TERRITORIO	
Superficie complessiva ettari	5.856,66
Metri sul livello del mare	509
Densità abitativa per kmq	30,92
Km strade	122
N. Aree di verde Pubblico	6

STRUTTURE PRESENTI SUL TERRITORIO	
Istituti di Istruzione superiore	0

<b>Istituti comprensivi</b>	0
<b>Biblioteca</b>	1
<b>Strutture sportive</b>	2
<b>Micronido Comunale</b>	0

## SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente al 31/12/2024, secondo i dati forniti dall'Ufficio Anagrafe, ammonta a 1588, così suddivisa:

CARATTERISTICHE DELL'ENTE ANNO 2024		
Popolazione		
Descrizione		Dati
Popolazione residente al 31/12/2024		1588
Di cui popolazione straniera		4
<b>Descrizione</b>		
Nati nell'anno		12
Deceduti nell'anno		13
Immigrati		29
Emigrati		27
<b>Popolazione per fasce d'età ISTAT</b>		
Popolazione in età prescolare	0-6 anni	66
Popolazione in età scuola dell'obbligo	7-14 anni	101
Popolazione in forza lavoro	15-29 anni	205
Popolazione in età adulta	30-65 anni	722
Popolazione in età senile	oltre 65 anni	494
<b>Popolazione per fasce d'età Stakeholder</b>		
Prima infanzia	0-3 anni	36

Utenza scolastica	4-13 anni	121
Minori	0-18 anni	230
Giovani	15-25 anni	63

## STRUTTURA ORGANIZZATIVA

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

<b>STRUTTURA ORGANIZZATIVA</b>		
<i>Settore Finanziario- Tributi</i>	<i>Settore Tecnico</i>	<i>Settore Amm.vo e Socio- culturale</i>

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

L'organizzazione dell'Ente alla data di riferimento conta n. 3 Funzionari EQ

La struttura dell'Ente non ha subito negli ultimi anni modifiche nonché processi di razionalizzazione organizzativa finalizzati a dotarla di una maggiore efficienza anche in ragione del mutato, ed in continua evoluzione, contesto normativo di riferimento.

<b>DISTRIBUZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA ANNO 2024</b>	
<b>Personale in servizio</b>	
<b>Descrizione</b>	<b>Dati</b>
Segretario Comunale/Ente (unità operative)	<b>1 convenzione</b>
Funzionari EQ (unità operative)	<b>2,5</b>
Dipendenti (unità operative)	<b>9</b>
<b>Totale unità operative in servizio</b>	<b>11,5</b>
<b>Età media del personale</b>	
<b>Descrizione</b>	<b>Dati</b>
Segretario Comunale/Ente (unità operative)	<b>56</b>
Posizioni Organizzative	<b>50,33</b>
Dipendenti	<b>40,6</b>
<b>Totale Età Media</b>	<b>49,00</b>
<b>Analisi di Genere</b>	
<b>Descrizione</b>	<b>Dati</b>
% Dirigenti donne sul totale dei Dirigenti	<b>Non ci sono dirigenti</b>
% PO donne sul totale delle PO	<b>66,66%</b>
% donne occupate sul totale del personale	<b>86,96%</b>
% donne assunte a tempo determinato su totale dipendenti assunti	<b>Casistica non presente</b>

## SITUAZIONE DI DEFICITARIETA' STRUTTURALE- ANNO 2024

Indicatori finanziari dei parametri di riscontro della situazione di deficitarietà dell'Ente (art. 228 c. 5 Tuel) contenuti nel D.M. 28 dicembre 2018

Indicatori	Parametri da considerare per l'individuazione delle condizioni strutturalmente deficitarie
P1 - Indicatore 1.1 (Incidenza spese rigide - ripiano disavanzo, personale e debito-su entrate correnti) maggiore del 48%	NO
P2 - Indicatore 2.8 (Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente) minore del 22%	SI
P3 - Indicatore 3.2 (Anticipazioni chiuse contabilmente) maggiore di 0	NO
P4 - Indicatore 10.3 (Sostenibilità debiti finanziari) maggiore del 16%	NO
P5 - Indicatore 12.4 (Sostenibilità disavanzo effettivamente a carico dell'esercizio) maggiore dell'1,20%	NO
P6 - Indicatore 13.1 (Debiti riconosciuti e finanziati) maggiore dell'1%	NO
P7 - [Indicatore 13.2 (Debiti in corso di riconoscimento) + Indicatore 13.3 (Debiti riconosciuti e in corso di finanziamento)] maggiore dello 0,60%	NO
P8 - Indicatore concernente l'effettiva capacità di riscossione (riferito al totale delle entrate) minore del 47%	NO

## ASSOLVIMENTO OBBLIGHI IN MATERIA DI TRASPARENZA

L'Ente nell'anno 2024 ha provveduto alla pubblicazione sulla Sezione di Amministrazione Trasparente di dati atti ed informazioni, obbligatori per legge, conformemente alle disposizioni contenute nel D.lgs. 33 del 14.3.2013, così come modificato dal D.lgs. 97/2016, e alle Delibere ANAC

nn. 50/2013, 71/2013, 77/2013, 148/2014, 43/2016, 1309 e 1310/2016, 236-241-382/2017-141/2018

- 141/2019 -213/2020 n. 294/2021, ed in particolare relativamente ai seguenti obblighi oggetto di attestazione annuale prevista dalla Delibera ANAC n. 201/2022 e n. 203/2024:

di attestazione annuale prevista dalla Delibera ANAC n. 203/2024:

- 1) Disposizioni generali (artt. 10 e 12)
- 2) Personale (incarichi conferiti o autorizzati - art. 18)
- 3) Bandi di concorso (art. 19)
- 4) Provvedimenti (art. 23)
- 5) Bandi di gara e contratti (art. 37)
- 6) Bilanci (art. 29)
- 7) Opere pubbliche (art. 38)
- 8) Altri contenuti - Registro degli accessi (Linee guida ANAC determinazione n. 1309/2016)
- 9) Altri contenuti – Prevenzione della corruzione (art. 10 d.lgs. 33/2013, art. 18, co. 5, d.lgs. 39/2013, l. 190/2012)

L'organo di valutazione con propria attestazione ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle delibere A.N.AC. n. 1310/2016 e n. 141/2018 e 141/2019 – 213/20, 298/2021 n. 201/2022, n. 203/2023 e n. 213 e n. 270/2024, 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 2024 della delibera n. 213/2024 come da attestazione del 08.07.2024 e dal successivo monitoraggio al 30.11.2024.

L'attestazione e la griglia di rilevazione sono consultabili a questo link:

<https://sol.comune.sindia.nu.it/sindia/zf/index.php/trasparenza/admin/index/categoria/173>

## 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*”.

Per fornire un riscontro in relazione allo stato di attuazione degli adempimenti disposti dalla legge 190 del 2012, nonché delle azioni previste nel Piano Triennale Prevenzione della Corruzione dell’ente, (approvato con Del. G.M. n. 37 del 05.08.2024 ai sensi del comma 59 dell’art. 1 della legge 190/2012, e secondo le linee di indirizzo dettate dal Piano Nazionale Anticorruzione approvato dalla C.I.V.I.T. (ora ANAC) con delibera n.72/2013, del Piano Nazionale Anticorruzione approvato da ANAC con Det. N 831 del 3 agosto 2019, nonché il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione, approvato da ANAC con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, si richiama integralmente la relazione annuale del Responsabile Anticorruzione per l’annualità 2024, consultabile al seguente link:

<https://sol.comune.sindia.nu.it/sindia/zf/index.php/trasparenza/admin/index/categoria/149/page/2>

Oggetto del controllo	Riferimento normativo	Soggetto coinvolto	Scadenza	Effetti mancato adempimento	Fatto (si'/no)	Atto prodotto
<b>Oggetto di valutazione</b>						
Compilazione in BDNCP dei dati e delle informazioni relative ai procedimenti di scelta del contraente 2023	L. 190/2012 Art. 1 comma 32	Responsabili di servizio	31-gen-24	Obbligo oggetto di valutazione ai sensi delle disposizioni di cui all'art. <a href="#">articolo 1, comma 32, della legge 2012/190</a> e dell'art 37 del D.lgs. 33/2013	Si	<a href="https://sac2-hs.halleysac.it/sindia/zf/index.php/bandi-gara/bandi-gara/bandi">https://sac2-hs.halleysac.it/sindia/zf/index.php/bandi-gara/bandi-gara/bandi</a>
Aggiornamento annuale Piano Triennale Prevenzione e Corruzione e trasparenza	L. 190/2012 Art 1 comma 8	Responsabile Prevenzione della Corruzione	31-1-24	Art. 1 comma 8 L. 190/2012	Si	<a href="https://sac2-hs.halleysac.it/sindia/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/8">https://sac2-hs.halleysac.it/sindia/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/8</a>
Attuazione Piano anticorruzione/ Codice di comportamento	L. 190/2012 Codice di Comportamento	Responsabile della Trasparenza/ Anticorruzione		Elemento di valutazione da obiettivo di performance	Si	Codice disciplinare <a href="https://sol.comune.sindia.nu.it/sindia/zf/index.php/trasparenza/admin/index/categoria/74">https://sol.comune.sindia.nu.it/sindia/zf/index.php/trasparenza/admin/index/categoria/74</a>
Compilazione ed invio al NV della relazione annuale del RPC	L. 190/12, art. 1 c. 14 come modif. da D.lgs. 97/16	RPCT	2024	Attuazione misure previste nel PTPCT	Si	Relazione RPC 2024 pubblicata il 29/01/2024 <a href="https://onlinepa.info/index.php?page=moduli&amp;mod=6&amp;ente=171&amp;node=275&amp;anno=2022">https://onlinepa.info/index.php?page=moduli&amp;mod=6&amp;ente=171&amp;node=275&amp;anno=2022</a>
Referto sui controlli interni effettuati per l'annualità 2021	DL 174/12 Regolamento comunale controlli interni		No scadenza	Elemento utili ai fini della valutazione delle responsabilità dirigenziali	In corso	

	<i>Azioni Previste</i>	<i>Attuazione</i>		<i>Note</i>
		<i>SI</i>	<i>NO</i>	
1	Sistema di controllo a campione degli atti dell'Ente	X		
2	Formazione del personale	X		
2	Aggiornamento codice di comportamento	Procediment o in corso		
4	Rotazione del personale	Ente di piccolissime dimensioni		
5	Astensione in caso di conflitto di interessi anche potenziale	X		
6	Svolgimento di incarichi d'ufficio, attività ed incarichi extraistituzionali	X		
7	Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto	X		
8	Controllo dei precedenti penali al fine dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione degli uffici	X		
9	Predisposizione dei protocolli di legalità per gli affidamenti	X		
10	Adozione di misure per il dipendente che segnala illeciti	X		
11	Realizzazione del sistema di monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti	X		
12	Indicazione delle iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualsunque genere	X		
13	Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale	X		
14	Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive/organizzazione del sistema di monitoraggio sull'attuazione del PTPC, con individuazione dei referenti, dei tempi e delle modalità di informativa	X		
15	Obblighi trasparenza	X		

Lo stato di attuazione degli adempimenti disposti dalla legge 190 del 2012, nonché delle azioni previste nel Piano Triennale Prevenzione della Corruzione dell'ente, ai sensi del comma 59 dell'art. 1 della legge 190/2012, e secondo le linee di indirizzo dettate dal Piano Nazionale Anticorruzione approvato dalla C.I.V.I.T. (ora ANAC) con delibera n.72/2013 e del nuovo Piano Nazionale Anticorruzione, approvato da ANAC con Det. N 831 del 3 agosto 2019:

- può essere considerato positivamente in quanto i diversi ambiti di controllo sono stati presidiati.

## RISPETTO DEI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA

Il legislatore ha disciplinato i precisi obblighi di finanza pubblica al fine del monitoraggio degli adempimenti ed individuato un articolato sistema sanzionatorio/premiale rispettivamente, in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo tra entrate finali e spese finali e in caso di rispetto del saldo a determinate condizioni. Sussistono dunque pesanti ripercussioni sul bilancio dell'anno successivo a carico dell'ente locale inadempiente con conseguenti rilievi sulle performance dello stesso. Quest'ultimo, infatti si vedrà ridurre il fondo sperimentale di riequilibrio e il fondo perequativo nella misura pari alla differenza tra il risultato registrato e l'obiettivo programmatico predeterminato. L'Ente locale, oltre a non poter impegnare spese correnti al di sopra di quelle medie degli ultimi tre anni, non potrà ricorrere all'indebitamento per investimenti, né ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo o qualsivoglia tipologia contrattuale; dovrà infine ridurre le indennità di funzione e i gettoni di presenza (art. 31, c. 26, l. n. 183 del 2011). Rispetto a tale obbligo il comune di Sindia risulta in linea con le disposizioni dettate dal legislatore nazionale così come rappresentate nella tab. seguente:

<b>Rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio 2017</b>	<b>SI - NO</b>
Art. 1, comma 720, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 – (Art. 9 legge 243/2012)	SI
<b>Rispetto del Tetto Spesa del Personale</b>	<b>SI - NO</b>
Rispetto Tetto Spesa del Personale Art. 1, comma 557, L. 296/2006, come riscritto dall' art. 14, comma 7, DL 78/2010 e s.m.i -	SI
<b>Rispetto Tetto Salario Accessorio</b>	<b>SI - NO</b>
Rispetto ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017	SI

---

## RISPETTO OBBLIGHI DL 66/14 (modificato. L.208/2015)

In merito al rispetto degli obblighi di cui al D.L. 66/2014 recante “*Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale* (convertito con modificazioni dalla legge 23 giugno 2014, n.89) che attribuisce alle amministrazioni pubbliche l’onere di comunicare i dati relativi ai debiti non estinti, certi, liquidi ed esigibili per somministrazioni, forniture e appalti e obbligazioni relative a prestazioni professionali e il DPCM 22.9.2014, , recante “*Definizione degli schemi e delle modalità per la pubblicazione su internet dei dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci preventivi e consuntivi e dell’indicatore annuale di tempestività dei pagamenti delle pubbliche amministrazioni.*” il comune di Sindia ha provveduto ad attestare il rispetto obblighi di cui al citato Decreto nonché alla pubblicazione dell’indice di tempestività dei pagamenti.

## DOCUMENTI DI RIFERIMENTO DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

1. Programma di Mandato del Sindaco **2023/2028**. Documento del 31.07.2023 presentato dal Sindaco, che illustra le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato.
2. Documento Unitario di Programmazione 2024/2026 (approvato con delibera di C.C. n. 2 del 14.03.2024) che contiene la guida strategica ed operativa cui si basano le previsioni finanziarie di ogni programma di ciascuna funzione alimentata dai capitoli Bilancio.
3. Bilancio di Previsione Finanziario (approvato con Delibera di C.C. n. 5 del 15.03.2024)
4. Piano delle Performance e Piano degli Obiettivi riferiti all’anno 2024 (approvato con Delibera di G.C. n. 37 del 05.08.2024). Si tratta del documento di pianificazione che definisce, partendo dalle linee di mandato, gli obiettivi strategici per ciascuna linea individuata dall’Amministrazione e con essi il Piano degli Obiettivi di performance e di sviluppo dell’Ente.
5. Il Regolamento per la Valutazione delle Performance dei titolari di posizione organizzativa, del personale dipendente e la graduazione della Posizione, unitamente al Sistema di Valutazione del Segretario Comunale, adeguato ai principi contenuti nel D. Lgs 150/2009, adottato con delibera G.C. n. 46 del 29.10.2025

I su richiamati atti sono rinvenibili sul sito dell’ente al seguente indirizzo:

<https://www.onlinepa.info/index.php?page=moduli&mod=6&ente=165&node=108>,

sezione

“Amministrazione Trasparente”.

## IL PIANO DELLA PERFORMANCE E IL PIANO DEGLI OBIETTIVI 2024

L'Ente si è dotato di un Piano Performance/Piano di Obiettivi di gestione, adottato con Deliberazione della Giunta Comunale G.C. N 60 del 20.12.2024, assegnando gli stessi in quota parte e in relazione ai diversi e specifici ambiti di pertinenza a ciascun Responsabile di Settore.

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi di Performance annualità 2024 ha seguito il seguente schema:

- individuazione degli obiettivi di Performance Organizzativa che hanno contribuito alla performance dell'Ente, ricondotti alla programmazione dell'Ente e tali da coinvolgere l'intera struttura;
- individuazione degli obiettivi di Performance Individuale, correlati e funzionali al programma dell'Amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;
- declinazione degli obiettivi "strategici, di processo e di sviluppo" in obiettivi operativi/azioni/attività in ossequio a quanto previsto dall'art. 5 comma 2 del D. Lgs. 150/2009;
- suddivisione delle azioni in steps analitici collegati ad indicatori specifici, strumentali alla valutazione degli obiettivi ed alla verifica del grado di misurazione e raggiungimento delle finalità attese.

Obiettivi specifici ed indicatori di performance

L'Ente per il 2024 intende portare avanti specifici obiettivi operativi in stretta connessione con la mission di mandato e nell'attuale ottica di:

### □ **semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi**

La semplificazione amministrativa riveste un ruolo centrale per lo sviluppo di un Ente pubblico e costituisce un fattore abilitante per la rimozione degli ostacoli amministrativi e procedurali favorendo la standardizzazione, velocizzazione e la semplificazione delle procedure.

Questo sviluppo prevede necessariamente la Reingegnerizzazione dei processi. L'Amministrazione a tale proposito da anni ha avviato la mappatura dei processi con particolare attenzione all'analisi dei processi a rischio corruttivo e dei processi compatibili con il Lavoro Agile

### □ **piena accessibilità fisica e digitale**

L'Ente attraverso gli obiettivi gestionali si impegna a portare avanti specifici obiettivi di accessibilità digitale e fisica a vantaggio di tutti i cittadini in particolare di quelli più deboli.

### □ **garanzia delle pari opportunità**

L'Ente nel garantire il miglioramento del benessere organizzativo, promuove azioni atte a

migliorare il contesto lavorativo, favorire gli istituti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, rispetto dell'effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione in carriera;

#### □ **contenimento energetico**

Nel rispetto della circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica e alla luce dell'attuale crisi energetica internazionale, l'Amministrazione adotta specifici obiettivi di efficientamento energetico per promuovere l'uso intelligente e razionale dell'energia nella pubblica amministrazione.

L'individuazione degli obiettivi viene espresso attraverso l'albero della performance che rappresenta la mappa logica dei legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi operativi e piani d'azione.

All'interno della logica di albero della performance, ogni obiettivo strategico è articolato in Programmi operativi (Sezione Operativa del D.U.P.) ai quali sono collegati gli obiettivi operativi specifici (o gestionali) cui collegare le azioni, i tempi, le risorse (missioni di Bilancio) e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

In sintesi l'Albero della Performance rappresenta il raccordo tra la "Strategia" della Amministrazione e "l'azione" messa in atto dalla struttura.

L'Albero delle Performance

### **La Performance Organizzativa**

**La performance organizzativa** attiene alla qualità del servizio reso misurata attraverso standard e indicatori relativi anche disgiuntamente, a:

- l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;

### **Obiettivi specifici ed indicatori di performance**

L'Ente per il 2024 intende portare avanti specifici obiettivi operativi in stretta connessione con la mission di mandato e nell'attuale ottica di:

- semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi

La semplificazione amministrativa riveste un ruolo centrale per lo sviluppo di un Ente pubblico e costituisce un fattore abilitante per la rimozione degli ostacoli amministrativi e procedurali favorendo la standardizzazione, velocizzazione e la semplificazione delle procedure.

Questo sviluppo prevede necessariamente la Reingegnerizzazione dei processi. L'Amministrazione a tale proposito da anni ha avviato la mappatura dei processi con particolare attenzione all'analisi dei processi a rischio corruttivo e dei processi compatibili con il Lavoro Agile

- piena accessibilità fisica e digitale

L'Ente attraverso gli obiettivi gestionali si impegna a portare avanti specifici obiettivi di

accessibilità digitale e fisica a vantaggio di tutti i cittadini in particolare di quelli più deboli.

- garanzia delle pari opportunità

L'Ente nel garantire il miglioramento del benessere organizzativo, promuove azioni atte a migliorare il contesto lavorativo, favorire gli istituti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, rispetto dell'effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione in carriera;

- contenimento energetico

Nel rispetto della circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica e alla luce dell'attuale crisi energetica internazionale, l'Amministrazione adotta specifici obiettivi di efficientamento energetico per promuovere l'uso intelligente e razionale dell'energia nella pubblica amministrazione.

L'individuazione degli obiettivi viene espresso attraverso l'albero della performance che rappresenta la mappa logica dei legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi operativi e piani d'azione.

All'interno della logica di albero della performance, ogni obiettivo strategico è articolato in Programmi operativi (Sezione Operativa del D.U.P.) ai quali sono collegati gli obiettivi operativi specifici (o gestionali) cui collegare le azioni, i tempi, le risorse (missioni di Bilancio) e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

In sintesi l'Albero della Performance rappresenta il raccordo tra la "Strategia" della Amministrazione e "l'azione" messa in atto dalla struttura.

L'Albero delle Performance

### **La Performance Organizzativa**

La performance organizzativa attiene alla qualità del servizio reso misurata attraverso standard e indicatori relativi anche disgiuntamente, a:

- l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;

### **La Performance Individuale**

#### AREA FINANZIARIA

Funzionario EQ: Antonella Careddu

##### -1. Progetti PNRR e Piccole Opere:

- Gestione finanziamento PNRR Cloud: adempimenti portale PA Digitale 2026 per rendicontazione, asseverazione e incasso finanziamento.
- Gestione contabile di altri finanziamenti PNRR: supporto ad altri uffici.
- Gestione finanziamenti Piccole Opere: alimentazione portale RGS REGIS.

##### 2. Ammodernamento centralino e apparecchi telefonici nel Municipio:

- Predisposizione atti di gara, affidamento, esecuzione del contratto

Dipendente: Rina Demuru

##### 1. Tributi:

- Aggiornamento e verifica banche dati IMU-TASI-TARI.
- Aggiornamento PEF TARI 2024/2025.

Dipendente: Simona Uda

1. Ragioneria:

- Gestione in completa autonomia della regolarizzazione dei seguenti versamenti in Tesoreria: tributi, mensa, SUAPE, canone unico patrimoniale per pubblicità e per occupazione suolo pubblico.
- Banca dati creditori/debitori presente nel nuovo software gestionale "Finanziaria": pulizia dei dati provenienti dal precedente software gestionale tramite verifica anagrafiche, accorpamento beneficiari, eliminazione beneficiari.

AREA AFFARI GENERALI – SOCIO CULTURALI

Funzionario EQ:

Antonella Sanna

Dipendenti:

Barone Giuseppina

1. Attuazione delle procedure assunzionali previste dal Piano del Fabbisogno per la copertura di n. 1 posto di Operatore esperto – part time – Servizio Tecnico;
2. Obiettivi di accessibilità per l'effettiva inclusione sociale:
  - Aggiornamento e implementazione del sito per le sezioni di competenza;

Dipendenti:

Puggioni Antonella

Sulas Francesco

3. PNRR MISURA 1.4.3 APP IO conclusione e rendicontazione del procedimento
4. PNRR MISURA 1.4.4 SPID CIE completamento con attivazione sportello cittadino
5. PRIVACY - - ISTITUZIONE REGISTRO

AREA TECNICA – LLPP

Funzionario EQ: Elio Cuscusa

Dipendente:

Marisa Corrias

1. Obiettivi di accessibilità per l'effettiva inclusione sociale:
  - Aggiornamento del sito per le sezioni di competenza;
  - Eventuale realizzazione di nuovi stalli, in base alle indicazioni fornite dalla Polizia Locale, entro dicembre;
2. Nomina medico competente ed incarico di RSPP;
3. Lavori di efficientamento energetico del Municipio Legge 27/12/2019 n. 160 annualità 2024. – Affidamento entro il 15-09-2024;
4. Lavori di ristrutturazione della camera mortuaria – Avvio e conclusione dei lavori – dicembre 2024;

Dipendenti:

Delrio Michele

Pisanu Massimo

5. Verifica e controllo delle pratiche edilizie rilasciate nell'Anno 2023
6. Gestione delle commissioni di pubblico spettacolo e autorizzazioni;
7. Ricognizione degli stalli destinati a parcheggio per disabili

## PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

### Dipendenti, Responsabili e Segretario Comunale

1. Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza – Revisione del PTPCT. Aggiornamento e integrazione al PTPCT del Codice di comportamento dell'Ente. Pubblicazioni di cui al D.Lgs. n. 33/2013 in sezione "Amministrazione Trasparente, in conformità alle disposizioni indicate nella Mappa della Trasparenza allegata al PTPCT 2024/2026
2. Informatizzazione: Transizione Digitale attuazione degli interventi previsti dai Progetti PNNR nel rispetto delle tempistiche e delle modalità previste dai progetti
3. Attuazione di formazione obbligatoria mediante piattaforma SILLABUS o altro con corsi scelti dai singoli responsabili: almeno n. 2 corsi finalizzati a garantire 24 ore di formazione;
4. Rispetto e riduzione dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni mediante il rispetto dei tempi medi di pagamento di cui alla certificazione telematica (Art. 4 bis DL 13/2023 convertito in Legge n. 41 del 21.4.2023). Riorganizzazione modalità di gestione delle procedure di liquidazione fatture finalizzato a ridurre l'attuale tempistica dando attuazione al seguente cronoprogramma:
  - verifica della fattura per accettazione o rifiuto entro 10 giorni dalla ricezione della stessa,
  - contabilizzazione entro 3 giorni
  - elaborazione degli atti di liquidazione entro i 7 giorni dall'accettazione della fattura,
  - elaborazione del mandato entro 5 giorni dall'atto di liquidazione.

COMPORAMENTO PROFESSIONALE - INCARICATI EQ	DESCRIZIONE	PESO
Relazione, integrazione, comunicazione.	Capacità di relazionarsi nel gruppo di lavoro e con i colleghi, partecipazione alla vita organizzativa, collaborazione ed integrazione nei processi di servizio	10
Orientamento alla qualità dei servizi	Capacità di mettere in atto comportamenti di lavoro e decisioni finalizzate all'efficienza dei processi e alla qualità dei prodotti/servizi finali. Capacità di effettuare regolarmente verifiche sul lavoro (proprio o altrui) per prevenire errori e per garantire il rispetto di un buon livello dei risultati finali.	10
Integrazione con gli amministratori su obiettivi assegnati, con i colleghi su obiettivi comuni	Garantisce efficace assistenza agli organi di governo. Adatta il proprio tempo lavoro al perseguimento degli obiettivi strategici concordati con la politica e di quelli gestionali concordati con la struttura accogliendo le prioritarie esigenze dell'ente. Presta attenzione alle necessità delle altre aree in particolare quando (formalmente e informalmente) coinvolte in processi lavorativi trasversali rispetto alla propria.	10
Analisi e soluzione dei problemi.	Capacità di individuare e comprendere gli aspetti essenziali dei problemi, proporre soluzioni e verificarne gli esiti.	10
Rapporti con l'utenza	Capacità di cogliere le esigenze dei clienti interni ed esterni orientando costantemente la propria attività al soddisfacimento delle loro esigenze, coerentemente con l'organizzazione dei servizi.	10
Capacità di gestire efficacemente le risorse umane.	Capacità di guidare, coinvolgere e motivare le persone in maniera efficace, per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, considerandoli come valore e risorsa in sé, ottenendo il meglio da ciascuno di loro. Capacità di delegare obiettivi e attività.	10
Capacità di differenziare la valutazione dei collaboratori	Capacità di differenziare la valutazione dei propri collaboratori Capacità di cogliere i diversi contributi dati da ciascun collaboratore	10

Il documento inserito all'interno del PIAO, di cui costituisce parte integrante, è rinvenibile sul sito dell'ente al seguente indirizzo:

<https://sac2-hs.halleysac.it/sindia/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/8>

## RELAZIONE SUI RISULTATI 2024 PER UNITÀ ORGANIZZATIVA

L'andamento del Piano degli Obiettivi di Performance 2024 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 dei singoli obiettivi.

Le criticità riscontrate, che hanno causato le maggiori difficoltà e rallentamenti nella realizzazione degli obiettivi del Piano della Performance 2024 e nella chiusura del ciclo di gestione delle performance, possono essere considerate le seguenti:

- ✓ ritardo nella programmazione degli obiettivi di performance da parte dell'organo esecutivo dell'ente (Giunta Comunale);
- ✓ ritardo nella predisposizione delle relazioni finali sullo stato di attuazione degli obiettivi con conseguente ritardo nel completamento del ciclo di gestione delle performance;
- ✓ Emanazione di numerosi provvedimenti normativi innovativi in materia di Personale;
- ✓ Rigidi vincoli dettati dal rispetto dei vincoli in materia di finanza pubblica, accompagnati da una situazione economica pesante e difficile che ha creato difficoltà in diversi ambiti (finanziamento di opere, accesso ai servizi sociali e un calo delle entrate);
- ✓ Cronica incertezza nel definire le corrette linee di azioni nell'applicazione della normativa vigente;

Si rinvia alle singole relazioni sul raggiungimento degli obiettivi di ciascun Responsabile Titolare di PO, che, in allegato, costituiscono parte integrante di detto documento.

Il risultato complessivo può essere così rappresentato:

<i>DIRIGENTE/PO</i>	<i>ESITO VALUTAZIONE</i>
Area Tecnica	92,5 del punteggio attribuibile
Area Finanziaria	94,8 del punteggio attribuibile
Area Amministrativa	93,1 del punteggio attribuibile

**Nucleo di Valutazione**  
Unione dei Comuni del Marghine  
**COMUNE DI SINDIA**

**Verbale n° 5/2025**

Al Sindaco

Ai Responsabili incaricati di EQ

**Sede**

Nel giorno 05 dicembre 2025, a seguito dell'incontro del 27 ottobre 2025 presso la sede comunale, il Nucleo di Valutazione dell'Ente si è espresso sul seguente ordine del giorno:

- 1. Validazione Relazione Performance 2024;**
- 2. Varie ed eventuali**

**Il Nucleo di Valutazione**

**Visto** l'art. 14, comma 4 (lett. c), 5 del D. Lgs. n. 150/2009;

**Viste** le linee-guida contenute nelle delibere ANAC n.n. 4-5/12 e circolari del Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio Valutazione della Performance del 29.03.2018 e del 20.01.2019;

**Visto** il Regolamento degli Uffici e dei servizi dei servizi in vigore presso l'ente;

**Atteso** che la validazione della Relazione sulla Performance dell'Ente costituisce uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance;

**Premesso** che il processo di validazione come la stesura del documento devono essere ispirati ai principi di trasparenza – attendibilità - veridicità - ragionevolezza - evidenza e tracciabilità - verificabilità (dei contenuti e dell'approccio utilizzato);

**Considerato** che l'operato del Nucleo di Valutazione è ispirato ai principi di indipendenza ed imparzialità;

**Dato atto** che il Nucleo di Valutazione ha approfondito gli elementi utili per procedere alla validazione della Relazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno svolgere nell'ambito della propria autonomia operativa, tenendo anche conto dei risultati emersi:

1. dalla propria relazione sulla Rendicontazione dei risultati e sul funzionamento complessivo del ciclo delle performance di cui all'allegato A) del verbale n. 4/2025;
2. dalla diretta interlocuzione con i Responsabili titolari di Posizione Organizzativa e da quanto riportato dagli stessi negli appositi report riproposti all'interno della Relazione della performance;

**Presa visione** della bozza di "Relazione sulla performance 2024" inviata al Nucleo di Valutazione per mezzo posta elettronica dalla Segretaria Comunale;

**Constatato** che la validazione è l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione ed il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione e dalla rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso ai sistemi premianti;

Tutto ciò premesso,

### **VALIDA**

la "Relazione sulla Performance 2024" del comune di Sindia

### **DISPONE**

che la "Relazione sulla Performance 2024" venga pubblicata, unitamente al presente verbale e a quello inerente la "relazione sul funzionamento del sistema di valutazione della performance", nell'apposita sezione di "*Amministrazione Trasparente*" del Sito istituzionale dell'Ente denominata *Performance* (per la relazione) e in *Controlli e rilievi sull'amministrazione* (per i verbali), per assicurarne la visibilità, riservandosi di verificare la corretta attuazione di tale adempimento.

### **Il Nucleo di Valutazione**

Antonio Fadda