



Comune di Iglesias

Relazione finale sulla performance
Anno 2014

Nonostante che quest'era pan-meccmica, questo "duemila" avesse avuto innumerevoli profezie sia negative . . . sia positive . . ., si può dire che ci troviamo in essa inaspettatamente, e non finiamo di sorprenderci.

(I. Calvino, La sfida del labirinto)

1. Presentazione

La Relazione sulla Performance costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, Interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della Performance.

La funzione di comunicazione verso l'esterno è riaffermata dalle previsioni dell'art. 11 commi 6 e 8, del D.Lgs. n. 150/2009 che prevedono rispettivamente la presentazione della Relazione "alle associazioni di consumatori o utenti, ai centri di ricerca e a ogni altro osservatore qualificato, nell'ambito di apposite giornate della trasparenza", e la pubblicazione della stessa sul sito istituzionale nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito".

Più in dettaglio, la Relazione deve evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel COFISO dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

In base all'art. 27, comma 2, del decreto, la Relazione deve anche documentare gli eventuali risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione ai fini dell'erogazione, nei e con le modalità ivi previsti, del premio di efficienza di cui al medesimo articolo. La Relazione deve, infine, contenere il bilancio di genere realizzato dall'amministrazione.

Al pari del Piano della performance, la Relazione è approvata dalla Giunta Comunale, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'amministrazione. La Relazione deve essere validata dall'Organismo di valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto.

In questa sezione si chiede di Presentare i contenuti della Relazione descrivendone le principali caratteristiche nonché il processo di redazione (Fasi, soggetti, tempi e responsabilità) ovvero sviluppare nel dettaglio il Processo seguito ("chi fa che cosa, come e quando") nella definizione e adozione della Relazione.

Il piano delle performance 2014, redatto ai sensi del D.Lgs. 150/2009 si ispira al principio dell'organizzazione del lavoro in base agli obiettivi che vengono assegnati a ciascun dipendente con l'approvazione del Peg. A loro volta, tali obiettivi sono collegati strettamente agli altri documenti di programmazione adottati dall'ente: le linee programmatiche dell'Amministrazione, il Dup, i bilanci di previsione triennali. Il documento permette di evidenziare i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse assegnate, rilevando gli eventuali scostamenti di performance complessive e individuali anche del personale dirigenziale.

Il sistema necessita, per poter essere concretamente attuato, che il Comune approvi un sistema di indicatori che consentano la misurazione e il monitoraggio nel tempo in merito al conseguimento dei risultati. Da questo punto di vista il Comune è in ritardo e ciò comporta che gli indicatori siano stati previsti di volta in volta per ciascuna azione e ciascun obiettivo. Il piano identifica, tuttavia, in maniera ben definita, gli obiettivi strategici che il Comune di Iglesias si è prefisso di raggiungere nell'anno 2014, anche in aderenza a quanto inserito negli altri strumenti di programmazione, quale ad esempio il Dup 2014-16 e il Peg 2014. In particolare, con il piano esecutivo di gestione, per ogni obiettivo strategico sono stati individuati i dipendenti interessati, i referenti, i tempi di realizzazione, le azioni principali da intraprendere e i risultati attesi.

La relazione ha la finalità di illustrare ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders, interni ed esterni, i risultati di performance ottenuti nel 2014, sia dai singoli individui che dall'Ente. Si tratta, in sintesi, del documento conclusivo del ciclo di gestione della performance.

2.Sintesi delle informazioni di interesse generale

2.1 Descrizione dei fattori esterni all'organizzazione intervenuti nel corso dell'anno e che hanno inciso sulla performance generale dell'ente

L'attività di pianificazione ha origine con la definizione delle linee programmatiche di mandato, che accompagnano l'insediamento dell'Amministrazione. In quel momento la visione della società proposta dalla compagine politica comincia a misurarsi con le esigenze della collettività e dei suoi portatori di interessi, oltre che con precisi vincoli finanziari.

I principali fattori esterni all'organizzazione, in grado di incidere significativamente sul raggiungimento dei risultati e di conseguenza sulla performance individuale e dell'ente possono essere sintetizzati in tre grandi categorie: ambientali, economici e sociali.

Da un punto di vista ambientale i mutamenti climatici che negli ultimi tempi stanno interessando anche le regioni del Mediterraneo, hanno costretto il Comune a fronteggiare situazioni di emergenza, soprattutto nell'ambito del settore lavori pubblici e manutenzioni, chiamato più volte ad intervenire a causa di frane e smottamenti dovuti alle piogge sempre più intense e imprevedibili con conseguente dispendio di risorse economiche. Sebbene tali fattori non possano essere governati, devono necessariamente essere considerati allo scopo di interpretare correttamente la performance organizzativa dell'Ente. Anche il sistema giuridico ed economico, che sta ponendo in capo ai comuni il reperimento delle risorse necessarie per il loro funzionamento, reso sempre più imponente dal cosiddetto federalismo fiscale, e la conseguente contemporanea diminuzione del trasferimento di risorse da parte del governo centrale costituiscono un limite alle capacità di spesa dell'Ente che tra l'altro è costretto ad affrontare la crisi generale dell'economia del territorio. Il cambiamento degli stili di vita, la diversa dimensione della famiglia, la crisi del sistema imprenditoriale sono gli altri fattori esterni, ascrivibili alla dimensione sociale, capaci di avere un rilievo importante nell'ambito della performance generale dell'Ente.

Conseguentemente, la programmazione dell'ente e soprattutto la realizzazione delle attività programmate, in termini di obiettivi gestionali assegnati, ha dovuto fronteggiare la presenza dei fattori esterni sopra indicati, che hanno comportato in alcuni casi un ritardo nella attuazione delle misure. Tuttavia, in generale, si può dire che le principali misure previste sono state adottate nei tempi, nonostante diverse difficoltà e la presenza degli ostacoli in precedenza citati.

Al fine di valutare in maniera più concreta ed obiettiva la qualità dei servizi erogati al cittadino e quindi la qualità percepita dai diversi stakeholders (portatori di interessi) dovrebbero essere previste, periodicamente, indagini di customer satisfaction, il cui vantaggio principale sarebbe quello di consentire di focalizzare l'attenzione sui diversi fattori di qualità dei servizi. Tuttavia, il sistema non è ancora stato attivato in maniera completa e oggi è limitato a qualche ufficio. E' invece disponibile sul sito internet del Comune un collegamento alla piattaforma Comuni-chiamo, attraverso la quale il cittadino può inviare all'amministrazione segnalazioni su incidenti e/o problemi in merito a strade, illuminazione pubblica, rifiuti, eccetera.

2.2 Livello di conseguimento degli obiettivi operativi — anno 2014

Obiettivo	Grado di raggiungimento
Approvazione bilancio consolidato sperimentale	100%
Accertamento ici anni pregressi e front-office	100%
Affidamento servizio di trasporto scolastico alla società in house "Iglesias Servizi"	100%
Progetto SISMA (Sistema Informativo Archivistico) in collaborazione con l'Università di Cagliari e la Soprintendenza Archivistica: realizzazione software di archiviazione e catalogazione archivi minerari	95%
Realizzazione manifestazioni di natura culturale e di aggregazione locale con finalità di promozione turistica e valorizzazione dell'associazionismo	100%
Adeguamento e aggiornamento del regolamento per la qualificazione della fruibilità della sala studio	
Azione di riqualificazione degli impianti sportivi con interventi di manutenzione finalizzati al rilascio delle autorizzazioni all'uso	
Inserimento lavorativo di persone inoccupate inviate dalla Regione in regime di sussidi straordinari	100%
Attivazione corsi di alfabetizzazione informatica per anziani nel centro Hall In	100%
Sperimentazione e avvio di un sistema di accreditamento delle prestazioni integrative per il progetto Home Care Premium	100%
Promozione delle azioni contro la violenza	100%
Acquisizione consenso donazione organi	100%
Creazione della mappa cittadina	100%
Diversificare l'offerta del servizio estivo per i minori: da una fruizione unilaterale obbligatoria, all'opportunità di fruire di servizi diversi presenti sul territorio, previa scelta effettuata dal cittadino attraverso l'erogazione di voucher	
Ricognizione documentale e cartografica finalizzata alla redazione del PUC	
Protocollo d'intesa con la Regione Sardegna finalizzato alla redazione del PUC	100%
Attivazione Sportello Unico dell'Edilizia (S.U.E.)	
Attivazione mobilità e assegnazione alloggi di E.R.P. disponibili	100%
Miglioramento dei servizi di Polizia Locale: controllo della legalità con attività di prevenzione e repressione	100%
Aggiornamento inventari beni immobili e mobili.	
Dismissione immobili: valutazioni propedeutiche alle procedure di vendita	
Compendio "ex-casermette": ricognizione occupazioni e recupero canoni.	
Dematerializzazione dell'archivio corrente dello SUAP	
Adeguamento della disciplina 1) di installazione e gestione di dehors ;2) di funzionamento del mercato civico	100%
Rete metropolitana in fibra ottica telematica	100%
Hot SPOT Wi-r-l piazza Sella	100%
Ampliare la gamma dei documenti digitalizzati	100%

Razionalizzazione delle procedure di acquisto per beni e servizi inerenti il servizio provveditorato - verifica e liquidazione bollettazione fatture energia elettrica e Abbanoa	100%
Razionalizzazione del conto economico servizi igiene pubblica	100%
Definizione dei progetti forestazione 2011 - 2012	
Aggiornamento dati informativi OO.PP.	100%
Razionalizzazione utilizzo patrimonio pubblico	100%
Miglioramento del sistema di mobilità cittadino	
Disponibilità di un parco progetto cantierabili	
Miglioramento delle condizioni di sicurezza del patrimonio comunale di edilizia scolastica	
Bonifica discariche abusive	
Controlli interni-informatizzazione procedure	100%
Trasparenza	100%
Anticorruzione	100%
Approvazione regolamento incarichi di collaborazione autonoma	100%
Approvazione regolamento uffici e servizi	100%
Approvazione regolamento per le sponsorizzazioni	100%
Gis	100%
Contenimento del contenzioso	100%

2.3 Descrizione delle criticità ovvero i risultati previsti dal Piano delle performance che non sono stati raggiunti o che sono stati oggetto di ripianificazione nel corso del 2014

La delibera con la quale sono stati individuati e assegnati gli obiettivi ai dirigenti e ai dipendenti dell'Ente è la n. 292 del 25 novembre. E' evidente che, avendo effettuato a fine anno la programmazione degli obiettivi non è stato necessario apportare alcuna modifica in fase di attuazione, né procedere ad una nuova pianificazione.

Gli obiettivi assegnati sono stati quindi tutti raggiunti, seppure con tempi a volte diversi rispetto a quanto programmato, mentre in alcuni casi si è trattato di obiettivi di mantenimento, ovvero volti a consolidare gli standard di qualità nell'erogazione dei servizi già raggiunti e/o maturati in precedenza.

2.4 Descrizione generale delle performance individuali dei responsabili dei servizi apicali con riferimento a:

2.4.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi individuali;

La valutazione dei risultati è basata su un modello operativo che lavora per obiettivi: in particolare, inizialmente vengono definite le linee strategiche per poter successivamente individuare gli obiettivi operativi dell'Ente. In funzione degli obiettivi si definiscono le attività da svolgere, per ciascuna delle quali è prevista l'attribuzione di risorse. Il modello è di tipo top-down, cioè gli obiettivi sono assegnati in primis ai dirigenti e da questi ai dipendenti.

La valutazione finale relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi conto, inoltre, dell'impegno profuso e della probabilità di raggiungere l'obiettivo rispettando i tempi. Poiché la pesatura dell'obiettivo, prevista dal sistema, ma per questo anno non effettuata, comporta

che ciascun obiettivo abbia un proprio valore si è operato considerando che per l'anno 2014 gli assegnati a ciascuno dei dirigenti avessero lo stesso peso, in modo tale che il totale individuale dei pesi sia pari a 100. Di seguito i valori aggregati del livello di raggiungimento degli obiettivi individuali, in seguito alla pesatura degli obiettivi.

2,90	3,49	3,27	4,25	2,90	4,00
Media raggiungimento obiettivi					3,46

Il punteggio medio di 3,46 corrisponde alla voce "obiettivo raggiunto in misura adeguata".

2.4.2 Andamento delle Performance comportamentali

Per quanto concerne, invece, i comportamenti organizzativi dei dirigenti, il sistema di misurazione individua le seguenti aree di valutazione nell'ambito di una libreria delle capacità. I valori indicati sono i punteggi medi conseguiti dai dirigenti dell'Ente.

Area Gestionale	Capacità di predefinire le azioni operative per il raggiungimento di uno o più obiettivi con le risorse disponibili e nel tempo definito	0,18
	Capacità di saper organizzare il proprio lavoro e quello delle unità assegnate combinandoli con le risorse disponibili e il tempo per il raggiungimento di uno o più obiettivi. Capacità di differenziare le valutazioni del personale assegnato	0,19
	Capacità di individuare gli aspetti caratteristici delle attività per impostare efficaci monitoraggi e verifiche periodiche al fine di garantire il continuo e costante allineamento con le attese	0,16
	Capacità di indirizzare costantemente la propria e altrui attività al conseguimento degli obiettivi individuati, fornendo un livello di prestazione coerente alla natura e all'importanza degli stessi	0,20
Area Relazionale	Capacità di motivare e supportare il personale dell'organizzazione e a ire come modello di comportamento	0,19
	Capacità di coordinare e orientare ai risultati il personale assegnato sulla base di obiettivi comuni e focalizzandosi sui processi di comunicazione	0,17
	Capacità di gestire la trattativa in tutte le situazioni, anche di elevata criticità	0,17
	Capacità di individuare e soddisfare i bisogni degli utenti esterni e interni	0,21
Area Intellettiva	Capacità di disarticolare le situazioni in parti elementari, per comprendere cause e effetti	0,22
	Capacità di interpretare un testo normativo in modo univoco, individuando possibili applicazioni e adempimenti	0,21

	Capacità di raccogliere e elaborare dati e informazioni rinvenibili nell'ambiente di riferimento o da ricercare anche in contesti diversi e o complessi	0,19
	Capacità di realizzare documenti di sintesi in tempi brevi evidenziando efficacemente contenuti, o zioni e ro oste	0,13
	Capacità di ricercare le soluzioni più adatte ed efficaci alle diverse situazioni	0,19
Area Innovativa	Capacità di ricercare e sperimentare soluzioni innovative che non si riferiscono a schemi tradizionali o già adottati	0,20
	Capacità di operare con atteggiamento proattivo	0,22
	Capacità di adattamento al mutamento ambientale	0,20
	Capacità di ideare e progettare soluzioni che non sono riferibili a modelli già adottati	0,20
Media punteggio comportamenti organizzativi		3,26

La media complessiva dei punteggi si attesta sul valore di 3,26 che denota comportamenti organizzativi adeguati. I punteggi più elevati riguardano le aree intellettuale e innovativa, che comprendono le voci "Capacità di disarticolare le situazioni in parti elementari, per comprendere cause e effetti" e "Capacità di operare con atteggiamento proattivo", entrambe con il punteggio massimo di 0,22.

Il valore minimo attribuito è 0,13 nell'ambito dell'area intellettuale per le "Capacità di realizzare documenti di sintesi in tempi brevi evidenziando efficacemente contenuti, opzioni e proposte", a dimostrazione della difficoltà che ha l'Ente nel fornire velocemente risposte e trovare soluzioni in tempi brevi.

2.4.3 Grado di copertura degli indicatori quali-quantitativi riferiti ai diversi servizi, con riferimento ai prodotti per area di intervento (es. dati extracontabili o Tabella T20 della Relazione al Conto Annuale per il triennio 2012-2014 della prossima Relazione al Conto Annuale e del Piano della Performance stesso)

Area di Intervento	
Area Operativa: Organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria, contabile e controllo	
Area d'Intervento: Organi istituzionali	
N. delibere, decreti e ordinanze adottati	666
N. sedute del consiglio comunale	20
Spesa per gettoni di presenza dell'organo politico	12934
N. di sedute dell'O.I.V. o analogo organismo	4
Spesa sostenuta per l'O.I.V. o analogo organismo	10083

Area d'intervento: Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato e controllo di gestione	
Mese di approvazione del PEG (indicare il numero corrispondente al mese)	11
N. contratti di acquisto stipulati (in forma pubblica e in altre forme)	7
Area d'intervento: Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	
N. contribuenti TARI	13071
N. contribuenti TASI	4000
N. contribuenti IMI.J	9000
Area d'Intervento: Ufficio tecnico	
N. certificazioni di agibilità	83
N. S.C.I.A. - D.I.A. - C.I.L. ricevute	427
Area d'Intervento: Risorse umane	
N. concorsi banditi nell'anno	0
N. persone in graduatorie (ancora valide) non ancora assunte al 31/12	0
N. procedimenti disciplinari attivati nel corso dell'anno	2
N. totale di procedimenti disciplinari pendenti al 31/12	1
N. procedimenti disciplinari pendenti al 31/12 a seguito di procedimento penale	1
N. rimproveri verbali o scritti, multe di importo pari a 4 ore di retribuzione (CCNL 11/4/08)	0
N. sospensioni dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi (CCNL 11/4/08)	1
N. sospensioni dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni (CCNL 11/4/08 - titolo ii)	0
N. licenziamenti con preavviso (CCNL 11/4/08 - titolo II, capo I, art. 3, comma 7)	0
N. licenziamenti senza preavviso (CCNL 11/4/08 - titolo II, capo I, art. 3, comma 8)	0
N. visite fiscali effettuate	0
N. visite fiscali richieste	0
N. incontri sindacali (contrattazione, concertazione, informazione)	6

N. giornate di formazione - ex d.lgs. 626/94	5
N. dipendenti dell'amministrazione che hanno partecipato nell'anno a corsi di formazione	76
Area Operativa: Organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto	
Area d'Intervento: Trasporto pubblico ferroviario	
Estensione della rete ferroviaria al 31/12 in km	
Area d'Intervento: Trasporto pubblico su strada	
Estensione della rete stradale al 31/12 in km	10860
Area d'Intervento: Trasporto pubblico per vie d'acqua	
Estensione delle vie d'acqua navigabili al 31/12 in km	
Area Operativa: Catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente	
Area d'Intervento: Verifiche catastali e tributarie	
N. di verifiche per fabbricati/immobili/terreni di proprietà privata non dichiarati in catasto	6750
N. di sanzioni irrogate per mancata presentazione di denuncia catastale	
N. di visure catastali richieste dagli utenti	
Area Operativa: Pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale	
Area d'Intervento: Urbanistica e programmazione del territorio	
N. piani urbanistici approvati nell'anno	
N. sanzioni ed ordinanze per opere difformi	26
N. varianti urbanistiche approvate nell'anno	
N. procedimenti di esproprio avviati nell'anno	0
Area d'Intervento: Edilizia residenziale pubblica e locale; piano di edilizia economico popolare	
N. alloggi di edilizia popolare assegnati nell'anno	43
N. di unità familiari in attesa di assegnazione di un alloggio	80
Area d'Intervento: Viabilità, circolazione stradale e illuminazione pubblica	
Rete di illuminazione pubblica in km	140

Estensione delle piste ciclabili al 31/12 in Km	
Area Operativa: Attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi	
Area d'Intervento: Servizi di protezione civile	
N. interventi per prevenire calamità naturali	
Spesa sostenuta per programmi di prevenzione di calamità naturali	
Area d'Intervento: Interventi a seguito di calamità naturali	
N. interventi a seguito di calamità naturali	
Spesa sostenuta per interventi a seguito di calamità naturali	19487
Area Operativa: Organizzazione e gestione dei servizi di raccolta, avvio a smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e riscossione dei relativi tributi; promozione e gestione della tutela ambientale	
Area d'intervento: Protezione delle biodiversità e dei beni paesaggistici	
Superficie di verde pubblico gestito (in ettari)	11
Spese per la manutenzione e la tutela del verde urbano	
Area d'Intervento: Trattamento dei rifiuti	
Tonnellate di rifiuti raccolti	10975
Percentuale di raccolta differenziata di rifiuti	72
Spesa complessivamente sostenuta per la raccolta dei rifiuti	4508605
Area d'Intervento: Servizio idrico integrato	
N. di sanzioni irrogate per violazione delle norme sullo smaltimento delle acque reflue	
N. di impianti depuratori idrici in funzione al 31/12	3
Rete idrica: Km	108
Area d'Intervento: Qualità dell'aria e riduzione dell'inquinamento	
N. giornate di limitazione totale o parziale del traffico	
Area Operativa: Progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini	
Area d'Intervento: Interventi per l'infanzia e per i minori	

N. minori assistiti	220
Area d'Intervento: Interventi per i soggetti a rischio di esclusione sociale	
N. adulti in difficoltà assistiti	1383
Area d'Intervento: Interventi per gli anziani	
N. anziani assistiti	842
Area d'Intervento: Interventi per la disabilità'	
N. disabili assistiti	1160
Area d'intervento: Interventi per le famiglie	

N. strutture socio ' sanitarie del comune (anche non gestite direttamente)	3
Area Operativa: Edilizia scolastica per la parte non attribuita alla competenza delle province, organizzazione e gestione dei servizi scolastici	
Area d'Intervento: Scuola dell'infanzia	
N. bambini iscritti negli asili nido e materne comunali	38
N. bambini iscritti negli asili nido e materne in strutture convenzionate	
Area d'Intervento: Servizi ausiliari all'istruzione	
N. alunni iscritti alle attività integrative	
N. alunni portatori di handicap assistiti	23
N. di pasti somministrati	62389
Spesa per pasti somministrati	374478
Area d'Intervento: Diritto allo studio	
Importi erogati per borse di studio, spese scolastiche e libri di testo	107518
Area Operativa: Polizia municipale e polizia amministrativa locale	
Area d'Intervento: Polizia locale	
N verbali di contravvenzioni	9978

N. incidenti rilevati	68
N. notifiche effettuate	1774
N. verbali di controllo redatti	800
Area Operativa: Tenuta dei registri di stato civile e di popolazione, compiti in materia di servizi anagrafici nonché in materia di servizi elettorali e statistici, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale	
Area d'Intervento: Anagrafe, stato civile, elettorale, leva e servizio statistico	
N. variazioni anagrafiche	2475
N. eventi registrati nel registro stato civile	3204
N. sezioni allestite nell'anno	33
Area Operativa: Giustizia	
Area d'Intervento: Uffici giudiziari, case circondariali e altri servizi	
N. dipendenti del Comune assegnati agli Uffici giudiziari	1
Area Operativa: Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	
Area d'Intervento: Valorizzazione dei beni di interesse storico e artistico	
N. strutture musei, mostre permanenti, gallerie e pinacoteche	10
N. biblioteche, mediateche ed emeroteche	3
Area d'intervento: Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	
N. eventi culturali organizzati direttamente o patrocinati dall'ente	120
Area Operativa: Politiche giovanili, sport e tempo libero	
Area d'intervento: Piscine comunali, stadio comunale, palazzo dello sport ed altri impianti	
N. impianti sportivi (piscine, palestre, stadi)	3
Area d'Intervento: Sport e tempo libero	
N. manifestazioni sportive (anche supporto e sostegno)	15

Area d'Intervento: Giovani	
N. strutture ricreative gestite per i giovani	1
Area Operativa: Turismo	
Area d'Intervento: Servizi turistici e manifestazioni turistiche	
N. punti di servizio e di informazione turistica	1
Area Operativa: Sviluppo economico e competitività	
Area d'intervento: Affissioni e pubblicità, fiere, mercati, mattatoio e servizi connessi	
N. autorizzazioni/licenze per attività commerciali, produttive, artigianali e di servizi rilasciate nell'anno	135
Area Operativa: Politiche per il lavoro e la formazione professionale	
Area d'intervento: Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro	
N. di accertamenti per l'emersione del lavoro irregolare	
Area d'Intervento: Formazione professionale	
N. di tirocini formativi, di orientamento professionale, di stages attuati nell'anno per favorire l'inserimento nel mer	
Area d'Intervento: Sostegno all'occupazione	
Spese a sostegno dei disoccupati	

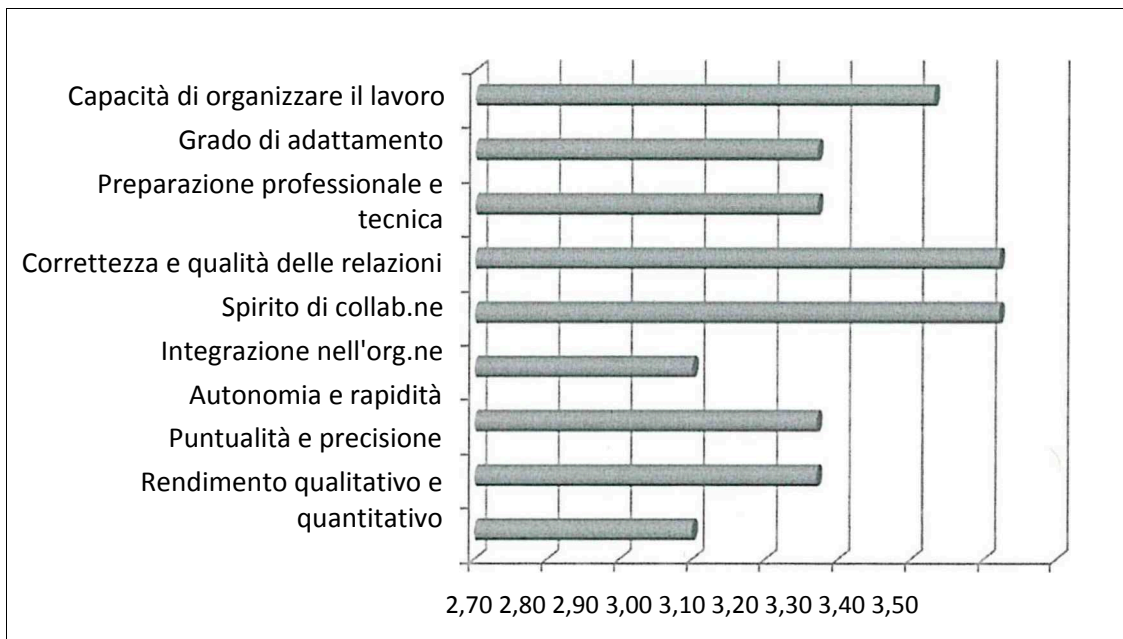
2.5 Andamento delle performance comportamentali suddivise per categoria contrattuale e con particolare attenzione ai singoli fattori comportamentali previsti dal sistema di misurazione e di valutazione della performance

I punteggi medi sono stati elaborati sommando le valutazioni ottenute dai dipendenti del Comune, suddivisi per categoria di inquadramento contrattuale. Dal calcolo sono state scartate le valutazioni del settore tecnico-manutentivo, poiché i pesi dei fattori comportamentali sono diversi per ciascun dipendente.

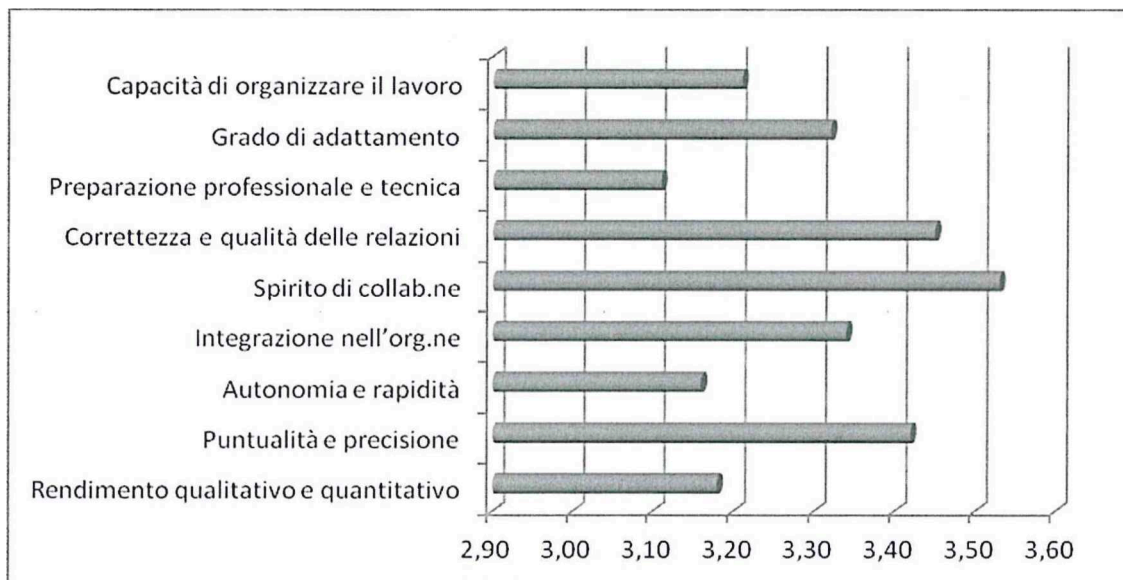
CATEGORIA A		Punteggio medio
Area organizzativa	Rendimento qualitativo e quantitativo	3,00
	Puntualità e precisione	3,17
	Autonomia e rapidità	3,17
Area relazionale	Integrazione nell'organizzazione	3,00
	Spirito di collaborazione	3,42
	Correttezza e qualità delle relazioni	3,42
Area professionale	Preparazione professionale e tecnica	3,17
	Grado di adattamento	3,17
	Capacità di organizzare il lavoro	3,33
CATEGORIA B		Punteggio medio
Area organizzativa	Rendimento qualitativo quantitativo	3,18
	Puntualità e precisione	3,42
	Autonomia e rapidità	3,16
Area relazionale	Integrazione nell'organizzazione	3,34
	Spirito di collaborazione	3,53
	Correttezza e qualità delle relazioni	3,45
Area professionale	Preparazione professionale e tecnica	3,11
	Grado di adattamento	3,32
	Capacità di organizzare il lavoro	3,21
CATEGORIA C		Punteggio medio
Area organizzativa	Rendimento qualitativo e quantitativo	3,63
	Iniziativa e flessibilità	3,58

	Autonomia e rapidità	3,53
Area relazionale	Integrazione nell'organizzazione	3,84
	Spirito di collaborazione	3,84
	Correttezza e qualità delle relazioni	3,63
Area professionale	Preparazione professionale e tecnica	3,47
	Orientamento al risultato	3,74
	Capacità di organizzazione e di coordinamento nei processi di servizio	3,53
CATEGORIA D		Punteggio medio
Area organizzativa	Rendimento qualitativo e quantitativo	3,86
	Iniziativa e flessibilità	3,81
	Grado di adattamento	3,57
Area relazionale	Integrazione nell'organizzazione e spirito di collaborazione	3,86
	Capacità di gestione del personale; leadership, autorevolezza e consapevolezza	3,52
	Correttezza e qualità delle relazioni	3,76
Area professionale	Preparazione professionale e tecnica	4,05
	Orientamento al risultato e al problem solving	3,81
	Capacità di organizzazione, di coordinamento e gestione nei processi di servizio	3,81

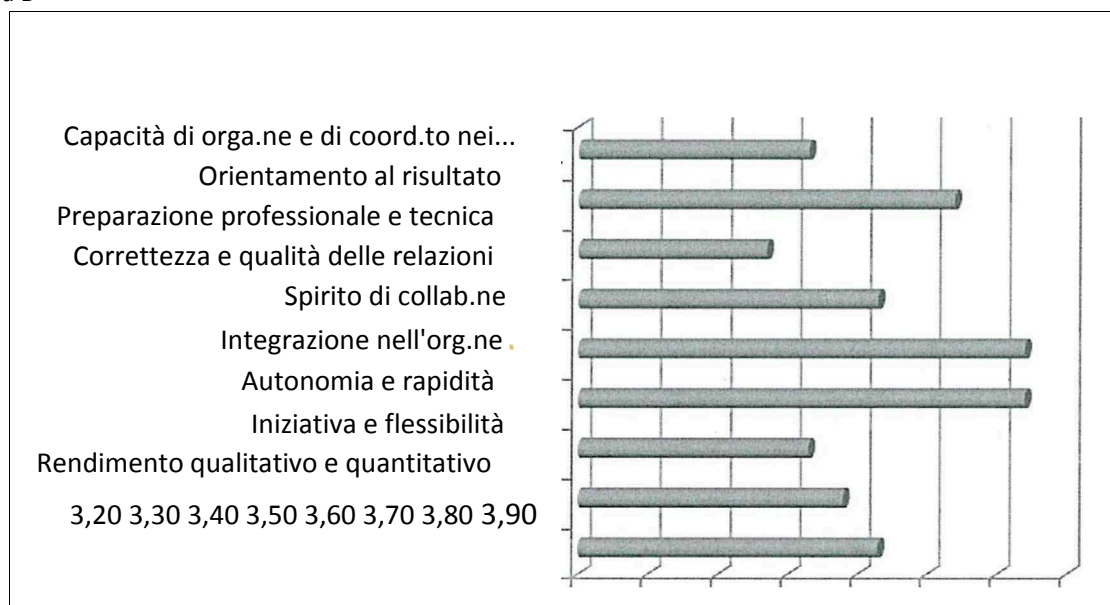
I dati contenuti nelle tabelle sono di seguito rielaborati in grafici.



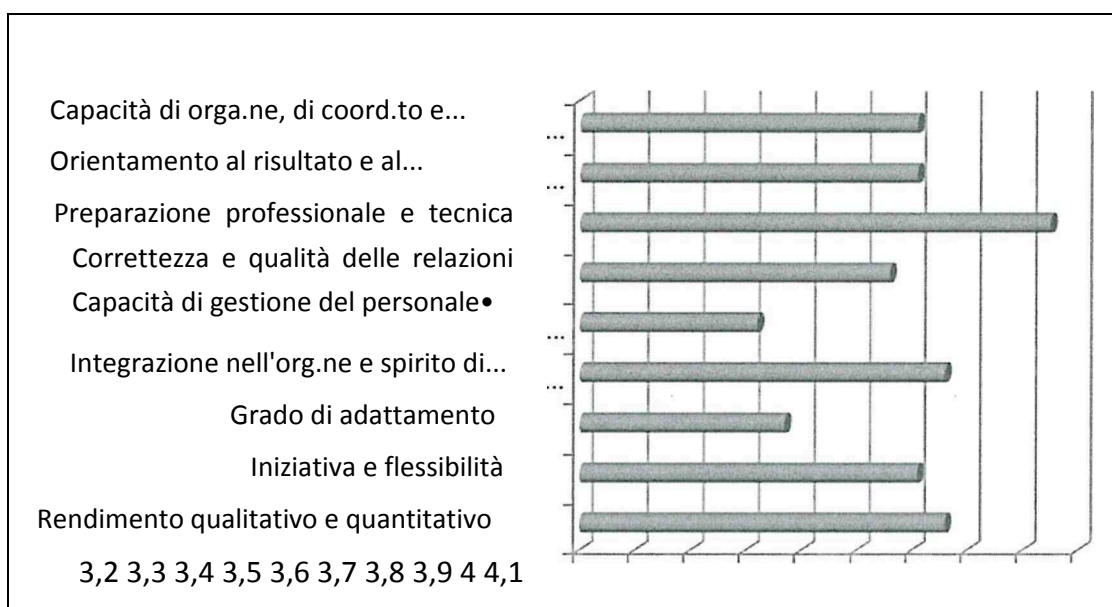
Categoria A



Categoria B



Categoria C



Categoria D

2.6 Andamento delle valutazioni delle performance individuali del personale dipendente del comparto con distribuzione percentuale dei risultati tra le differenti fasce di differenziazione della valutazione previste dal Sistema di misurazione e di valutazione delle performance

I dipendenti in servizio presso il comune di Iglesias nell'anno 2014 sono stati valutati dal personale dirigenziale, secondo le modalità descritte nel sistema di misurazione e valutazione delle performance individuali che, in particolare, prevede cinque livelli di giudizio:

- punteggio 1 - prestazioni scarse o insufficienti
- punteggio 2 - prestazioni parzialmente adeguate
- punteggio 3 - prestazioni adeguate
- punteggio 4 - prestazioni ottime
- punteggio 5 - prestazioni eccellenti

La tabella seguente illustra la distribuzione percentuale dei punteggi per ogni categoria

Prestazioni	CategoriaA	CategoriaB	CategoriaC	Categoria D
Negative	0		0	0
Parzialmente adeguate	5,56	2,00	1,79	0
Adeguate	44,44	56,00	48,21	39,39
Ottime	50,00	42,00	48,21	60,61
Eccellenti			1,79	0
Totale	100	100	100	100

La valutazione media per ciascuna categoria è Invece la seguente:

cat. A = 3,35 cat. B = 3,40 cat. C = 3,56 cat. D = 3,68

Tutto il personale è stato valutato in base ai propri comportamenti organizzativi e al raggiungimento degli obiettivi individuali e/o di gruppo assegnati con il Peg, con pesature diverse dei due fattori in base alla categoria di appartenenza, come di seguito specificato:

Categoria	Peso comportamento	Peso obiettivo
A-B	80%	20%
C	60%	40%
D	50%	50%
D3	40%	60%

2.7 Andamento performance di ente

Secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance il livello di performance generale è il seguente (scala da 1 a 5):

VALUTAZIONE PESO PUNTEGGIO

Performance finanziaria	4,00	40%	1,60
Performance azioni strategiche	3,00	30%	0,90
Performance qualitativa	3,00	30%	0,90
PUNTEGGIO COMPLESSIVO			3,40

3. Adeguamento dell'ente al Decreto Legislativo n.150/2009

3.1 Eventuale approvazione di integrazioni e/o modificazioni al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (estremi del provvedimento e eventuali successive integrazioni e modifiche)

Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi è stato adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 129 in data 18 giugno 2014.

3.2 Approvazione del Sistema di misurazione e di valutazione delle performance e/odi eventuali integrazioni/o modificazioni (estremi del provvedimento)

Il nuovo sistema di misurazione e valutazione delle performance è stato adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 67 in data 09 aprile 2014.

4. Dati informativi sull'organizzazione

4.1 Descrizione e rappresentazione dell'organigramma

Con la deliberazione della Giunta comunale n. 249 del 16 ottobre 2014 l'Amministrazione ha effettuato una ricognizione della struttura organizzativa dell'Ente e con la stessa delibera ha proceduto ad assegnare a ciascun dirigente le risorse umane.

Settore	Servizi
Staff — segreteria generale	Organi istituzionali Affari generali
	Anticorruzione Trasparenza Controlli Interni

	Servizio legale (sotto l'aspetto funzionale)
Finanziario	Economato Tributi e rapporti concessoti Gestione finanziaria Bilancio Contabilità del personale Società partecipate
Programmazione e pianificazione del territorio	Edilizia pubblica e privata Suap Informatizzazione
	Corpo di polizia municipale (sotto l'as etto funzionale)
	Finanziario fino a ottobre 2014
Tecnico - manutentivo	Lavori pubblici Ambiente Servizi tecnologici Appalti, contratti, provveditorato
Socio assistenziale, culturale e amministrativo	Politiche sociali e culturali Sport, spettacolo e turismo Pubblica istruzione Biblioteca e archivio storico Casa di riposo e asilo nido Servizi demografici Personale Protocollo e archivio Urp Messi comunali e guardiania

4.2 Mappa funzioni, servizi, centri di responsabilità

4.3 Elenco delle posizioni dirigenziali/apicali sia a tempo determinato che a tempo indeterminato (responsabilità e estremi decreto sindacale)

L'amministrazione ha individuato 4 aree dirigenziali, e con i decreti sindacali di seguito riportati sono stati formalmente attribuiti gli Incarichi ai dirigenti. Questi ultimi sono tutti dipendenti a tempo indeterminato, ad eccezione del dirigente del settore finanziario, cui è stato attribuito l'incarico ad ottobre 2014 per 12 mensilità. Ai quattro settori dirigenziali citati va aggiunto il settore staff, guidato dal Segretario generale.

Dirigente	Settore	Estremi decreto sindacale
Annamaria Di Romano	Finanziario	n. 6 del 15/10/2014
Paolo Carta	Socio assistenziale, culturale e amministrativo	n. 2 del 28/06/2013 n. 4 del 02/09/2014
Lamberto Tomasi	Programmazione e pianificazione del territorio	n. 2 del 28/06/2013 n. 4 del 02/09/2014
Pierluigi Castiglione	Settore tecnico - manutentivo	n. 2 del 28/06/2013 n. 4 del 02/09/2014

4.4 Dotazione organica (suddivisa per categoria, posizioni coperte e vacanti e estremi del/i provvedimento/i e eventuali successive integrazioni e modifiche)

PROFILO PROFESSIONALE	CAT	POSTI PREVISTI	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
Dirigente socio assistenziale		1	1	0
Dirigente tecnico		2	2	0
Dirigente amministrativo contabile		1		1
Funzionario avvocato	D3	1	1	
Funzionario amministrativo contabile	D3	5	5	
Funzionario di vigilanza	D3	1		1
Funzionario tecnico	D3	1	1	
Istruttore direttivo amm.vo - contabile - culturale	D1		17	0
Istruttore direttivo tecnico	D1	7	5	2
Istruttore direttivo vice comandante	D1	1	1	
Assistente sociale	D1	2	2	
Psicologo	D1	1	1	
Pedagogista	D1	1	1	
Specialista di vigilanza	D1	2		2
Istruttore amm.vo - contabile - culturale	C1	23	23	0
Istruttore tecnico	C1	11	8	3
Istruttore tecnico (part time 83,33)	C1	1		1
Perito agrario	C1	1	1	

Direttrice asilo nido	C1	1	1	0
Insegnante	C1	1	1	0
Agente polizia locale	C1	25	21	4
Collaboratore amministrativo	B3	18	17	1
Collaboratore tecnico	B3	3	3	0
Capo operaio	B3	2	2	
Autista scuolabus	B3	2	1	1
Puericultrice	B3	1	1	0
Esecutore amministrativo	B1	18	18	
Esecutore tecnico	B1	1	1	
Coadiutore ai servizi sociali	B1	2	2	0
Operatore socio sanitario	B1	3	3	0
Messo notificatore	B1	2	2	0
Operaio qualificato	B1	1	1	0
Giardiniere	B1	1	1	0
Magazziniere	B1	1	1	
Operatore ausiliario Servizi Sociali	A1	1	1	
Autista	B1	2	2	
Usciere/comMESSO	A	7	7	0
Centralinista	A	1	1	
Addetto alla lavanderia	A	1	1	0
Operaio	A	9	9	
TOTALE		182	166	16

Con la deliberazione del Commissario straordinario n. 51 del 14 marzo 2011 è stata approvata la struttura organica dell'Ente, articolata in n. 4 settori, ciascuno dei quali assegnato ad un dirigente, ad eccezione del settore finanziario, che risulta da diversi anni privo di figura dirigenziale e pertanto con appositi decreti sindacali, si è provveduto ad una provvisoria distribuzione dei servizi facenti capo al settore amministrativo contabile tra i dirigenti in servizio. I provvedimenti adottati dall'Amministrazione per effettuare una ricognizione della dotazione organica sono i seguenti:

Deliberazione Giunta comunale n. 96 del 02/12/2010 — Ricognizione dotazione organica.

Deliberazione Giunta Comunale n. 189 del 08/08/2014 Modifica struttura organizzativa dell'Ente.

In particolare, con questa ultima, nelle more della definizione di una complessiva riorganizzazione della struttura organica dell'Ente, in sostituzione del Settore amministrativo contabile, si istituisce il settore finanziario con i seguenti servizi: Controllo di Gestione - Economato — Tributi e Rapporti Concessori –Gestione Finanziaria - Bilancio - Contabilità del Personale — Società partecipate, con a capo una figura dirigenziale che garantisca una gestione efficace ed efficiente dei servizi medesimi in considerazione del particolare ruolo propulsore che detti servizi svolgono nei confronti di tutti i settori e servizi dell'Ente. Si stabilisce, inoltre, che i restanti servizi che facevano capo al Settore amministrativo contabile

debbano rimanere assegnati ad interim ai attualmente in servizio presso l'Ente, secondo quanto disposto con i decreti sindacali citati in premessa.

4.5 Programmazione del fabbisogno di personale (estremi del/i provvedimento/i e eventuali successive integrazioni e modifiche)

Deliberazione Giunta comunale n. 152 del 27 / 06/2014

Deliberazione Giunta comunale n. 172 del 16/07 /2014

4.6 Adempimenti previsti dall'art. 1, commi 39 e 40 della L. n. 190/2012, dall'art.36, comma 3, art. 7, comma 6 e art.7-bis del D.Lgs. 11.165/2001 e rispetto del limite dell'art.9, comma 28 della L. 11.122/2010

La legge 190/2012 reca disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione. A tal fine l'art. 1, con i commi 39 e 40 prevede la comunicazione al dipartimento della funzione pubblica degli incarichi attribuiti discrezionalmente dall'organo di Indirizzo politico senza che sia fatto ricorso alle procedure pubbliche di selezione. Il Comune di Iglesias non ha fatto ricorso a questo sistema, ma nel 2014 ha indetto una selezione per il conferimento di un incarico per dirigente a tempo determinato, da attribuire ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D. Lgs. 267/2000 (Determinazione n. 1.941 del 29/08/2014, rettificata con determinazione n. 1.946 del 01/09/2014).

Per quanto concerne, invece, le previsioni del D. Lgs. 165/2001 che detta le norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, in materia di ricorso al lavoro flessibile, il Comune di Iglesias nel 2014 ha impiegato n. 9 persone con contratto a tempo determinato, Incluso il dirigente assunto ai sensi dell'art. 110 comma 1 del Tuel, di cui sopra.

La legge n. 122/2010 è la conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, recante misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica. La quantificazione del limite di spesa per il personale assunto con forme flessibili di lavoro è stata effettuata con la determinazione dirigenziale n. 1.469 del 26 giugno 2014, e tale limite è stato quantificato in € 103.302,38.

4.7 Adempimenti previsti dall'art. 7-bis del D. Lgs. n. 165/2001;

L'Amministrazione, durante l'anno 2014, ha scelto di programmare l'attività su vasta scala, cercando di coinvolgere tutti i dipendenti e per questo motivo ha privilegiato i corsi "in house" rispetto ai corsi fuori sede.

In particolare, sono stati svolti i corsi di seguito indicati:

- 4 giornate di formazione per l'ufficio tributi
- 3 giornate di formazione per il settore finanziario
- 2 giornate di formazione per il protocollo
- 1 giornata di formazione in materia di servizi pubblici locali
- 2 giornate di formazione in materia di contabilità e nuovi principi contabili
- 2 giornate di formazione in materia di redazione atti amministrativi
- 1 giornata di formazione sui progetti per la valorizzazione del messo comunale
- 2 giornate di formazione in materia di anticorruzione

4.8 Adempimenti previsti dall'art.57 del D. Lgs. n. 165/2001 e adozione dei programmi di azioni positive per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Con la deliberazione della Giunta comunale n. 35 del 25 febbraio 2014 l'Amministrazione ha proceduto alla "Approvazione piano triennale delle azioni positive. Periodo 2014-16".

4.9 Tasso medio di assenza e di maggiore presenza

Il tasso medio di assenza, dei dipendenti comunali, per l'anno 2014 è cresciuto rispetto al tasso rilevato nell'anno precedente, passando dal 14,53% al 22,04%.

Le percentuali indicate si riferiscono alle assenze, a qualunque titolo, effettuate dai dipendenti, con esclusione dei giorni di fruizione delle ferie.

4.10 Procedimenti disciplinari attivati, procedimenti disciplinari conclusi

Nel corso del 2014 è stato attivato un solo procedimento disciplinare, concluso nello stesso anno. Inoltre, è giunto a conclusione anche un procedimento attivato precedentemente. Pertanto si rendiconta un procedimento disciplinare attivato a fronte di due conclusi.

4.11 Analisi degli indicatori di benessere organizzativo:

1 Analisi caratteri qualitativi/quantitativi

Indicatori		
Età media del personale (anni)	31.12.2013 55	31.12.2014 55
Età media dei dirigenti (anni)	31.12.2013 53	31.12.2014 53
Tasso di crescita di personale	2011/2013	2012/2014 1,8
% di dipendenti in possesso di laurea	31.12.2013	31.12.2014 16%
% di dirigenti in possesso di laurea	31.12.2013 100%	31.12.2014 100%
Ore di formazione (media per dipendente)	2011/2013	201/2014 8,14
Turnover del personale	2011/2013	2012/2014
Costi di formazione/spese del personale	2011/2013 0,01	2012/2014 0,01
N. di revisioni della struttura organizzativa negli ultimi 3 anni	2011/2013	2012/2014 1
Propensione all'innovazione (n. iniziative di sviluppo organizzativo attivate negli ultimi 3 anni)	2011/2013	2012/2014 1
N. di personal computer/N. dipendenti	31.12.2013 75%	31.12.2014 75%
N. di postazioni dotate di accesso a Internet/N. postazioni	31.12.2013 100%	31.12.2014 100%
E-mail certificata	31.12.2013 10	31.12.2014 10
N. dipendenti dotati di firma digitale/N. totale aventi diritto	31.12.2013 100%	31.12.2014 100%
N. abitanti/N. dipendenti	31.12.2013 171,52	31.12.2014 166,66

2 Analisi Benessere organizzativo

Indicatori		
Tasso di assenze	2013 14,53	2014 22,04
Tasso di dimissioni premature	2011/2013 1,19	2012/2014 1,10
Tasso di richieste trasferimento	2013 1,25	2014 2,40
Tasso di infortuni	2013 3,13%	2014 1,83%
Stipendio medio percepito dai dipendenti	2011/2013	2012/2014
% assunzioni a tempo indeterminato 2011		
% assunzioni a tempo indeterminato 2012		
0/0 assunzioni a tempo indeterminato 2013	0%	
% assunzioni a tempo indeterminato 2014	0,61%	
% assunzioni art.36, comma 2 D. L s. n. 165/2001 — anno 2011	3,01%	
% assunzioni art. 36, comma 2 D. Lgs. n. 165/2001 —anno 2012		
% assunzioni art.36, comma 2 D. Lgs. n. 165/2001 —anno 2013	7,45%	
% assunzioni art.36, comma 2 D. Lgs. n. 165/2001 —anno 2014	5,49%	
N. procedimenti disciplinari conclusi	2013 0	2014 2

3 Analisi di genere

Indicatori		
N. dirigenti donne	31.12.2013	31.12.2014 1
0/0 di donne rispetto al totale del personale	31.12.2013 450/0	31.12.2014 460/0
0/0 di personale donna assunto a tempo indeterminato — anno 2011		
0/0 di personale donna assunto a tempo indeterminato — anno 2012	100%	
0/0 di personale donna assunto a tempo indeterminato— anno 2013	100%	
0/0 di personale donna assunto a tempo indeterminato —anno 2014		
Età media del personale femminile distinto per personale dirigente e non	31.12.2013 52	31.12.2014 52
% di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile	31.12.2013 31%	31.12.2014
Ore di formazione femminile media per dipendente di sesso femminile	2011/2013 6	2012/2014 9

5. Indicatori di salute relazionale

5.1 Coinvolgimento Stakeholders nei processi decisionali

Al fine di coinvolgere la popolazione ed educarla ad una corretta gestione dei rifiuti, l'ufficio ambiente del settore tecnico-manutentivo ha organizzato una serie di Incontri informativi con

i cittadini, durante i quali sono state illustrate le modalità che devono essere seguite nell'ambito di una corretta raccolta differenziata. Il confronto è avvenuto in diverse occasioni e si è caratterizzato per partecipazione della cittadinanza. Per ampliare e sensibilizzare gli utenti, alcuni incontri sono stati svolti nelle scuole, coinvolgendo in questo modo anche i cittadini più giovani.

5.2 Coinvolgimento Stakeholders nella gestione e produzione servizi

Sul sito Internet del Comune vengono fornite tutte le informazioni relative ai servizi offerti dall'Ente, sia quelli per i quali è previsto l'accesso a domanda, sia quelli di carattere più generale. Contestualmente sono messi a disposizione dell'utenza i moduli di domanda e/o altri eventuali specifici documenti.

Le informazioni più importanti e recenti vengono pubblicate nella home page, mentre tutte le altre nelle specifiche sezioni di "amministrazione trasparente".

5.3 Coinvolgimento Imprese e Utenti

Il Comune non ha previsto attività che consentano un monitoraggio dei servizi erogati attraverso indagini di customer satisfaction.

6. Ciclo di gestione delle performance

I documenti che il comune di Iglesias ha adottato nell'ambito del proprio ciclo di gestione della performance sono:

- la delibera del Consiglio comunale n. 45 adottata in data 08 agosto 2014, con cui si approvano il bilancio finanziario di previsione per il triennio 2014/16 e il Documento Unico di Programmazione;
- la delibera del Consiglio comunale n. 48 adottata in data 30 settembre 2014, relativa allo stato di attuazione dei programmi e alla ricognizione degli equilibri finanziari;
- la delibera della Giunta comunale n. 292 adottata in data 25 novembre 2014 con la quale si approva il piano esecutivo di gestione per l'anno 2014;
- la delibera del Consiglio comunale n. 34 del 22 maggio 2015 con la quale si approvano il rendiconto 2014 e i relativi allegati.

7. Dati sulla gestione economico-finanziaria (andamento triennio 2012/2014)

L'ente è soggetto al patto di stabilità.

Il patto di stabilità, nell'ultimo triennio, è stato rispettato.

E' stato rispettato l'indicatore di tempestività dei pagamenti.

			2012	2013	2014
R1	Entità del risultato di amministrazione	<i>Risultato di amministrazione/impegni di spesa correnti e per rimborso mutui e Prestiti a medio-lungo termine impegnati (titolo I + titolo III solo interventi 3,4,5)</i>	0,789	0,819	1,026
R2	Qualità del risultato di amministrazione	<i>Residui attivi in conto residui delle entrate proprie (titolo I + titolo III)/ valore assoluto del risultato di amministrazione</i>	0,199	0,275	0,392
R3	Crediti su entrate proprie oltre 12 mesi	<i>Residui attivi in conto residui entrate titolo I + titolo III)/ entrate di competenza accertate titolo I + titolo III</i>	0,311	0,356	0,705
R4	Equilibrio strutturale di parte corrente	<i>Accertamenti entrate correnti (titolo I + titolo III)/impegni di spesa corrente e per rimborso mutui e Prestiti a medio-/ungo termine impegnati (titolo I + titolo III solo interventi 3,4,5)</i>	0,505	0,634	0,570
R5	Rigidità della spesa causata dal personale	<i>Impegni di spesa Personale (titolo I interventi 1)/accertamenti entrate correnti (titolo I + II + III)</i>	0,163	0,170	0,197
R6	Saturazione dei limiti di indebitamento	<i>Interessi passivi (titolo I intervento 6)/accertamenti entrate correnti (titolo I + II + III)</i>	0,015	0,012	0,014
R7	Tempi di estinzione debiti di finanziamento	<i>Debiti di finanziamento a fine anno/spese Per rimborsi di quota capitale di mutui e prestiti a medio-/lungo termine impegnati (titolo III solo interventi 3,4,5)</i>	10,598	21,095	19,309
R8	Utilizzo anticipazioni di tesoreria	<i>Anticipazioni di tesoreria accertate (entrate titolo V categoria 1)/ entrate correnti accertate (titoli I + II + III)</i>	0,00	0,00	0,00
R9	Anticipazioni di tesoreria non rimborsate	<i>Residui passivi anticipazioni di tesoreria (spese titolo III interventi 1)/ entrate correnti accertate (titolo I + II+ III)</i>	0,00	0,00	0,00
R10	Residui passivi delle spese correnti	<i>Residui passivi totali (in conto competenza e in conto residui) relativi alle spese correnti (residui totali delle spese titolo I)/spese correnti impegnate (pese titolo</i>	0,237	0,296	0,265

R11	Velocità di riscossione delle entrate proprie	<i>Riscossione Titolo I e III entrate/Accertamenti Titolo I e III entrate</i>	0,45	0,57	0,69
R12	Autonomia finanziaria	<i>Titolo I e III entrate accertate/Totale entrate</i>	44,74	55,93	51,72
R13	Autonomia impositiva	<i>Titolo I accertate/Totale entrate</i>	27,98	43,05	39,88
R14	Pressione tributaria	<i>Titolo I entrate accertate/abitanti</i>	324,83	566,24	432,47
R15	Pressione extratributaria	<i>Titolo III entrate accertate/abitanti</i>	194,62	169,42	128,48
R16	Pressione finanziaria	<i>Titolo I e III entrate accertate/abitanti</i>	966,3	1145,94	956,05
R17	Incidenza spese generali di amministrazione e gestione in relazione alle spese correnti	<i>Funzioni generali di amministrazione di gestione e di controllo/spese correnti impegnate</i>	0,213	0,241	0,211
R18	Debiti finanziamento procapite	<i>Debiti finanziamento fine anno/abitanti</i>	310,95	302,05	286,80
R19	Spesa in c/ capitale in relazione alla spesa corrente	<i>Spesa impegnata in c/capitale/spese corrente impegnata</i>	0,016	0,119	0,119
R20	Spesa in c/ capitale in relazione alla spesa generale	<i>Spesa impegnata in c/capitale/spese generale impegnata (escluso Tit. IV)</i>	0,016	0,117	0,117
R21	Incidenza della spesa del personale in relazione alla spesa corrente	<i>Spesa Personale (si sensi dell'art. 1, comma 557/562 della L 11.296/2006)/spesa corrente</i>	0,231	0,203	0,231

Il Comune di Iglesias ha rispettato i parametri di deficitarietà strutturale.

7.1 Modalità di gestione dei servizi per conto di terzi e andamento della spesa degli organi politici istituzionali.

Relativamente al bilancio i servizi per conto terzi pareggiano, mentre l'andamento della spesa per gli organi politici è in aumento.

Obiettivi previsti e conseguiti rispetto quanto previsto in materia di "spending review" e razionalizzazione della spesa pubblica. Rispettati i tagli dal Ministero.

Obiettivi e conseguiti in caso di adozione dei Piani triennali di razionalizzazione della spesa, ex art. 16, comma 5 e ss. della L. n. 111/2011. Non si è proceduto con delibera ad approvare la razionalizzazione spesa.

8. Contrattazione integrativa

8.1 Costituzione del fondo delle risorse decentrate per il personale dirigenziale (estremi del provvedimento e eventuali successive integrazioni e modifiche):

Determinazione n. 3275 del 30 dicembre 2014

8.2 Costituzione del fondo delle risorse decentrate per il personale NON dirigenziale (estremi del provvedimento e eventuali successive integrazioni e modifiche):

Determinazione n. 310 del 12 febbraio 2014

Determinazione n. 3202 del 22 dicembre 2014

Le precedenti due determinazioni sono state oggetto di successiva modificazione nel 2015, con gli atti seguenti:

Determinazione n. 1384 del 09/06/2015

Determinazione n. 1573 del 30/06/2015

8.3 Ammontare dei premi destinati alla Performance individuale;

Per la performance individuale sono stati stanziati € 167.511,57, di cui € 24.036,45 destinati ai dirigenti.

8.4 Sottoscrizione del CCDI — annualità 2014 e triennio 2013/2015

La delibera di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCDI è stata adottata dalla Giunta comunale in data 31 dicembre 2014 con il numero 325.

8.5 Trasmissione all'ARAN del CCDI, della relazione tecnica e illustrativa;

La relazione è stata trasmessa con il numero di protocollo 1.479 in data 15 gennaio 2015.

9. Anticorruzione e Trasparenza

9.1 Iniziative assunte in materia di anticorruzione

La nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione è avvenuta con decreto sindacale n. 6 del 07 ottobre 2013, con cui è stato individuato Responsabile il Segretario generale dell'Ente, dott. Giovanni Mario Basolu.

Nell'anno 2014 la Giunta comunale ha adottato il piano triennale di prevenzione della corruzione con la deliberazione n. 31 del 21 febbraio 2014. Il piano adottato è un documento programmatico che, previa individuazione delle attività dell'Ente nell'ambito delle quali è più elevato il rischio che si verificano fenomeni corruttivi e di illegalità in genere, definisce le azioni e gli interventi organizzativi volti a prevenire il fischio e/o a ridurre il livello. In fase di prima applicazione, nel corso del 2014, i dirigenti sono stati invitati a esaminare le schede inerenti i procedimenti amministrativi di propria competenza, al fine di individuare e misurare il livello di fischio. Il passo successivo sarà quello di mappare i procedimenti e i relativi tempi di conclusione.

Come previsto dalla legge 190/2012, nel corso dell'anno 2014 sono state attuate diverse Iniziative di formazione finalizzate ad illustrare la nuova normativa per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella P.a, come di seguito sintetizzato:

- formazione generale, rivolta a tutti i dipendenti: 26-27 maggio 2014
- formazione specifica: 06 marzo e 14 ottobre

Ulteriori misure hanno riguardato la revisione dei regolamenti comunali, Infatti, come specificato nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, la prevenzione stessa presuppone chiarezza negli assetti organizzativi e piena conoscibilità dell'agire amministrativo. Le recenti novità normative e giurisprudenziali, peraltro in costante evoluzione, hanno evidenziato la necessità di aggiornare i contenuti dei regolamenti e di adottarne di nuovi, al fine di disciplinare i ruoli, le attività e i compiti di tutti i soggetti coinvolti. In particolare, nel 2014 sono stati i seguenti regolamenti:

- deliberazione G.C. n. 28 del 12/02/2014 regolamento per l'affidamento degli incarichi di collaborazione autonoma
- deliberazione C.C. n. 23 del 16/05/2014 regolamento per la disciplina e la gestione delle sponsorizzazioni
- deliberazione C.C. n. 26 del 17/06/2014 regolamento per la disciplina dell'occupazione temporanea di suolo pubblico
- deliberazione G.C. n. 129 del 18/06/2014 regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi
- deliberazione G.C. n. 222 del 12/09/2014 regolamento per l'affidamento di incarichi extra-istituzionali

A seguito di specifica indicazione del Segretario generale che, con la direttiva n. 1 del 10 febbraio 2014, ha ricordato gli adempimenti previsti dal codice di comportamento dei dipendenti del comune di Iglesias, i dirigenti hanno provveduto a compilare una dichiarazione sostitutiva resa ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 445/2000 e relativa alla comunicazione all'Ente di interessi finanziari, insussistenza cause di Incompatibilità e Inconferibilità degli incarichi.

In merito alla rotazione del personale, quale ulteriore fattore di prevenzione dei fenomeni corruttivi, si evidenzia l'affidamento ex-novo degli incarichi ai dirigenti del settore tecnico-manutentivo e finanziario, avvenuti rispettivamente con decreto sindacale n. 4 del 02 settembre 2014 e n. 5 del 03 ottobre 2014. Altre misure di rotazione sono intervenute tra dipendenti all'interno dello stesso settore di appartenenza.

9.2 Iniziative assunte nel corso del 2014 in merito alla trasparenza compresa l'approvazione del Programma Triennale e l'individuazione del relativo responsabile

Il programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-16 è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 19 in data 31 gennaio 2014, mentre l'incarico di Responsabile della trasparenza è stato attribuito, con decreto sindacale n. 7 in data 07 ottobre 2013, al Segretario generale, dott. Giovanni Mario Basolu.

Al suo interno sono descritte le azioni che hanno portato all'adozione dello stesso, le Iniziative di comunicazione, e Infine le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi e in generale l'adeguatezza della gestione interna al fine di ottemperare agli adempimenti previsti dalla legge.

Sono individuati e definiti, per ciascun dato oggetto di pubblicazione, le sezioni e sottosezioni di riferimento, l'ufficio responsabile della pubblicazione, nonché un tempo limite per l'adempimento. E' inoltre stato chiesto, nel corso dell'anno 2014 con nota prot. n. 5466 del 12/02/2015, al referente per la pubblicazione, tramite il proprio dirigente di riferimento, di relazionare in merito all'attuazione del programma. Tali relazioni sono state acquisite nel corso del primo quadrimestre del 2015 e sono depositate presso l'ufficio Anticorruzione - controlli interni. Da un esame generale delle stesse emerge che non tutte le sezioni previste

sono state compilate, mentre quelle presenti risultano essere abbastanza aggiornate. L'impegno per il 2015 è quello di procedere ad un nuovo monitoraggio sull'applicazione corretta delle misure previste dal piano, verificando che siano inseriti i dati richiesti nelle voci corrispondenti, e popolando le sezioni invece ancora prive di informazioni.

10. Controlli interni

Il regolamento è stato adottato con la deliberazione del Consiglio comunale n. 9 in data 27 febbraio 2014. In esso sono state definite le tipologie di atti da sottoporre al controllo, le modalità attraverso le quali deve essere effettuato e la periodicità del controllo stesso, nonché gli strumenti di comunicazione relativi all'esito della procedura.

Sinteticamente, il controllo viene effettuato sugli atti estratti attraverso il software gestionale, in percentuale variabile per (dal 5% al 10% a seconda del valore economico dell'atto), e comunque in modo da garantire un'assoluta imparzialità sulla scelta degli atti da sottoporre al controllo. Sulla base di parametri indicati nella scheda di controllo viene esaminato l'atto, con particolare attenzione alla presenza della motivazione, della conformità a leggi e regolamenti, svolgimento dell'istruttoria, completezza e regolarità del procedimento (con particolare riferimento ai tempi) e, infine, controllo in merito all'osservanza delle regole per la corretta redazione degli atti amministrativi.

Il regolamento ha trovato piena e completa attuazione anche mediante l'istituzione dell'ufficio controlli interni, avvenuto nel corso del 2014, cui è addetto un impiegato a supporto dell'attività svolta prevalentemente dal Segretario generale. I controlli sono stati tutti effettuati entro i termini previsti dal regolamento e l'esito è sempre stato comunicato sia ai dirigenti che agli organi di rappresentanza politica. In alcuni casi è stato necessario richiamare direttamente il dirigente all'osservanza delle prescrizioni regolamentari. In generale, i rilievi più frequentemente evidenziati riguardano la presenza di una motivazione eccessivamente sintetica e/o generale, la presenza di refusi, l'istruttoria non sempre chiara e lineare.

10.1 Il referto al controllo di gestione

Il referto del controllo di gestione per l'anno 2014 non è stato fatto.

Già in sede di rendicontazione 2013 è emerso il problema della verifica dei dati contabili determinato dal fatto che il software di contabilità finanziaria è stato sostituito per essere adeguato a quanto previsto dal D. Lgs. 118/2011 per gli enti in sperimentazione. La codifica dei centri di costo è peraltro strutturata in maniera diversa, per cui non è stato possibile procedere ad una semplice migrazione dei dati. Stante la difficoltà di avvalersi di un idoneo software applicativo, questa amministrazione sta valutando l'acquisto di un software aggiornato alle più recenti novità legislative.

10.2 Rappresentazione sintetica degli esiti del controllo interno riferito all'anno 2014

Il confronto con l'anno 2013 deve essere considerato relativo in quanto è stato effettuato solo per l'ultimo trimestre (ottobre-dicembre 2013), mentre nel 2014 è stato effettuato costantemente per tutto l'anno.

Descrizione	Anno 2013	Anno 2014
Atti considerati nel periodo	780	3.308
Atti sottoposti a controllo	39	123
Atti che presentano criticità	7	51

11. Conclusioni

La valutazione delle performance individuali è stata effettuata in base a quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle performance che è stato adottato con delibera della Giunta comunale n. 67 in data 09/04/2014.

Il sistema prevede che la composizione del punteggio finale sia la sommatoria di un fattore comportamentale e un fattore obiettivo, ai quali si attribuisce un peso diverso in base alla categoria di appartenenza del dipendente.

Trattandosi della prima volta in cui si utilizza il nuovo sistema di misurazione e valutazione, tra l'altro approvato nel corso dello stesso anno, le tempistiche previste dal sistema non sono sempre state rispettate. Resta questo un impegno per il futuro.

Relativamente al conseguimento delle performance i aggregati consentono di evidenziare valori di performance maggiori con il crescere della categoria di appartenenza: le categorie D, per esempio, hanno conseguito, in media, risultati migliori delle categorie C. I risultati a consuntivo permettono comunque di evidenziare un livello di prestazioni adeguate per le categorie A e B e un livello di prestazioni ottime per le categorie C e D.

L'obiettivo per il futuro è quello di procedere alla valutazione delle performance individuali utilizzando tutti gli strumenti messi a disposizione dal sistema, in particolare le sedute di coaching periodico, che dovrebbero garantire un efficace monitoraggio della performance durante l'anno, nonché una maggiore integrazione con gli altri strumenti di programmazione e controllo.