



COMUNE DI CAPOTERRA

PROVINCIA DI CAGLIARI

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Esercizio 2015

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

Approvata con atto deliberativo N. del.....

Le Amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi pubblici.

La relazione sulla performance prevista dall'art. 10 comma 1 lettera b) del D. Lgs. 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Il Comune di Capoterra si trova impegnato a redigere questo documento, per la predisposizione del quale è intervenuta la delibera n. 5/2012 della CIVIT che definisce le Linee guida ai sensi dell'art 13, comma 6 lettera b) del D. Lgs. 150/2000.

Al pari del Piano sulla Performance, la Relazione deve essere approvata dell'organo esecutivo.

Si ricorda inoltre che, ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera c) e comma 6, del D. Lgs. 150/2009, la Relazione deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto in oggetto.

E' importante ricordare che, anche per i Comuni, ha trovato generale applicazione la normativa definita dal D. Lgs. 150/2009, adeguando i propri ordinamenti, in base al principio di autonomia di cui all'art 114 della Costituzione, alle norme di principio di cui agli art. 16, comma 2, art. 31 ed art. 74 comma 2 del Decreto in oggetto, quale riferimento essenziale per la revisione ed adeguamento della normativa regolamentare propria.

In particolare l'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 ha definito il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- . definizione ed assegnazione degli obiettivi,
- . collegamento tra obiettivi e risorse,
- . monitoraggio in corso di esercizio,
- . misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale,
- . utilizzo dei sistemi premianti
- . rendicontazione dei risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo politico - amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi e lo strumento è costituito dalla presente relazione.

Tale impostazione metodologica è stata recepita e applicata integralmente a partire dal 2013, ancorché negli anni precedenti si fosse già praticata pur in termini relativi già a partire dal nuovo CCNL del 1999 e dal CID aziendale 2000.

In occasione dell'approvazione del PEG , la Giunta nel corso dei vari periodi amministrativi ha assegnato ai settori in cui l'Ente è articolato obiettivi correlati agli atti di programmazione, avendo come riferimento il bilancio di previsione, la relazione previsionale e programmatica e gli indirizzi programmatici della Amministrazione di volta in volta calati nella realtà normativa e finanziaria dell' Ente.

Il Comune di Capoterra , in osservanza dei canoni di legge, ha assunto in materia i seguenti atti amministrativi:

1. Delibera di Giunta Comunale n. 213 del 28 dicembre 2012 avente ad oggetto l' approvazione del nuovo Regolamento UU. SS. contenente anche la nuova disciplina del sistema della performance e relativa metodologia di misurazione con decorrenza di applicazione della normativa dall'esercizio 2012, per le valutazioni del 2013, con la motivazione addotta dalla Giunta Comunale che la procedura seguita per l' assegnazione degli obiettivi e l' approvazione del Piano della performance rispettava i principi sanciti dal D.Lgs. n° 150/09.
2. Assegnazione degli obiettivi per il 2015 ai Responsabili di Settore in occasione della adozione dei decreti sindacali di conferimento degli incarichi di P.O. e A.P. (Settore legale) datati 31 Dicembre 2014 e per il Settore personale datato 28 gennaio 2015 e assunti a seguito della scadenza dei precedenti.
3. Deliberazione della Giunta Comunale n° 41 dell'8 aprile 2015 di approvazione delle direttive alla Delegazione Trattante di parte Pubblica ai fini della definizione dell'accordo sul nuovo Contratto Decentrato Integrativo poi sottoscritto in via definitiva in data 28 dicembre 2015.
4. Determinazione del responsabile del settore personale di Costituzione del Fondo Risorse Decentrate anno 2015 n. 360 del 16 giugno 2015 e di rideterminazione n. 890 del 21 Dicembre 2015.
5. Determinazione di impegno delle risorse con determinazione n° 985 del 31 dicembre 2015
6. Monitoraggio sulla realizzazione degli obiettivi da parte dell'O.I.V. per l'anno 2015 come da verbali n°3 e 4/2015 e valutazione finale come da verbale N. 2/2016 e verbale telematico del 13/05/2016.
7. Delibera di Giunta Comunale di approvazione del PEG e relativi obiettivi di gestione n. 123 del 16 settembre 2015 .

Con la presente Relazione sulla Performance si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2015 ed i risultati ottenuti, portando a compimento il Ciclo di gestione della performance così come codificato dal legislatore all'art. 4 del D. Lgs.150/2009, al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa ed applicare i meccanismi premiali previsti dal decreto citato, tenendo in debita considerazione, in linea di principio, le indicazioni fornite dalla Commissione (CIVIT) per rendere il Ciclo trasparente e leggibile, allo scopo anche di ottenere la validazione dell'O.I.V.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione comunale nel corso dell'anno 2015, si ritiene opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni circa:

- a) il contesto esterno di riferimento;
- b) lo scenario dell'ente.
- c) L'assetto organizzativo e il personale
- d) il processo di pianificazione e gestione.
- e) I risultati raggiunti
- f) Il sistema di valutazione, verifica finale obiettivi 2015 del Piano della Performance e premialità.

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

La Popolazione e il territorio

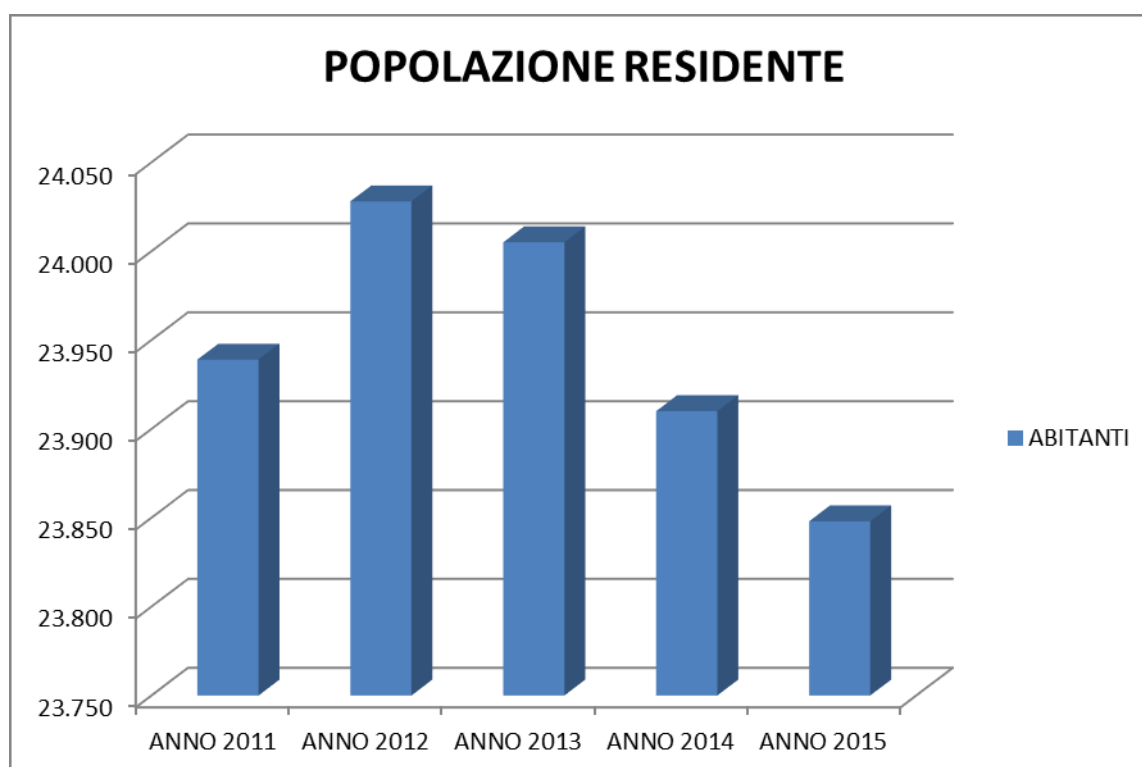
Il Comune di Capoterra è un Ente Locale che estende la propria competenza, su una superficie di circa 64 Km² e su una popolazione complessiva al 31.12.2015 di 23.848 abitanti di cui 11.990 femmine e 11.858 maschi, rappresenta una grossa comunità, particolarmente articolata a seguito del suo crescente sviluppo avutosi negli ultimi trent'anni.

Situato nelle immediate adiacenze del capoluogo, il Comune ha visto sorgere e svilupparsi, a distanza di vari chilometri dal centro storico e dislocati sulle pendici collinari e lungo il litorale, numerosi insediamenti residenziali abitati in prevalenza da cittadini provenienti dall' area urbana cagliaritano.

La popolazione residente è più che raddoppiata nell'arco dell'ultimo ventennio, e alla data del 31.12.2015 risulta così distribuita:

a) Capoterra centro –nucleo storico	abitanti 12.752
b) Poggio dei Pini/Residenza del Poggio distanti km 4 dal Centro	abitanti 2.362
c) Frutti d'Oro 1 e 2, distanti km 5 dal Centro	abitanti 1.418
d) La Vigna distante km 5 dal Centro	abitanti 550
e) Residenza del Sole distante km 5 dal Centro	abitanti 2.167
f) Rio Santa Lucia distante km 4,5 dal Centro	abitanti 637
g) Torre degli Ulivi A, B distanti km 6 dal Centro	abitanti 1.324
h) Su Spantu 1, 2, 3/Petit Residence distanti km 5 dal Centro	abitanti 845
i) La Maddalena Spiaggia/Lottizz. Picciau distanti km 5 dal Centro	abitanti 603
l) Rio San Girolamo/Coop. 100 /Le Case del Sole distanti km 5 dal Centro	abitanti 1.191

	ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	ANNO 2014	ANNO 2015
ABITANTI	23.939	24.028	24.005	23.910	23.848



ASSETTO ORGANIZZATIVO

La struttura organizzativa dell'Ente come previsto dal Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e servizi approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n° 213/2012 ha un'articolazione in dieci settori ed esattamente:

SETTORE TECNICO 1 LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE

SETTORE TECNICO 2 SERVIZI TECNO-MANUTENTIVI, PROTEZIONE CIVILE

SETTORE TECNICO 3 URBANISTICA-EDILIZIA PRIVATA-GESTIONE AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI - SUAP

Servizio 1 Urbanistica

Servizio 2 Edilizia Privata e gestione autorizzazioni ambientali

SETTORE 4 POLIZIA MUNICIPALE

SETTORE 5 AA GG.-SEGRETERIA-ORGANI ISTITUZIONALI-URP-INFORMATIZZAZIONE ARCHIVIO- PUBBLICA ISTRUZIONE- CULTURA

SETTORE 6 SERVIZI SOCIALI

SETTORE 7 PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA-TRIBUTI- PROVVEDITORATO-ECONOMATO

Servizio 1: Programmazione finanziaria,

Servizio 2 Tributi

Servizio 3 Provveditorato ed economato

SETTORE 8 SERVIZI DEMOGRAFICI-ELETTORATO- STATISTICA-ATTIVITA' PRODUTTIVE –SPORT-SPETTACOLO

Servizio 1 stato civile, anagrafe, statistica, leva, elettorato

Servizio 2 SUAP- attività produttive

SETTORE 9 AFFARI LEGALI

SETTORE 10 AMMINISTRAZIONE E ORGANIZZAZIONE DEL PERSONALE, RELAZIONI SINDACALI

Servizio 1 Amministrazione e organizzazione del personale

Servizio 2 Contabilità del personale

A capo dei primi nove settori sono collocate otto Posizioni Organizzative assegnatarie delle funzioni. La nona è assegnata ad una Alta Professionalità.

PERSONALE

STRUTTURA DELL'ENTE PER CATEGORIA E GENERE

Tabella 1. - Consistenza del personale tempo indeterminato (escluso il segretario comunale), al 31/12 /2015

ANNO	2011	2012	2013	2014	2015
Tempo indeterminato	107	107	106	103	103

Tabella 2. - Analisi del personale a tempo indeterminato per livello professionale, (escluso il segretario comunale) al 31/12 /2015

ANNO	2012	2013	2014	2015
POSIZIONI D CAPI SETTORE P.O.	7	7	7	8
CATEGORIA D	11	11	11	10
CATEGORIA C	54	54	53	53
CATEGORIA B	35	34	32	32
TOTALE	107	106	103	103

Tabella 3.- Analisi di genere: ripartizione del personale a tempo indeterminato, al 31/12 /2015

ANNO	2012	%	2013	%	2014	%	2015	%
Uomini	53	49,53%	52	49,06%	49	47,57%	49	47,57
Donne	54	50,47%	54	50,94%	54	52,43%	54	52,43
TOTALE	107	100%	106	100%	103	100%	103	100%

Tabella 4.- Analisi di genere: ripartizione del personale PP.OO. a tempo indeterminato. Anno 2015

	CAPI SETTORE PP-OO	Percentuale
Uomini	4	44,4%
Donne	5	55,6%
TOTALE	9	100%

Tabella 5.- ripartizione del personale distinto per fasce d'età categoria e genere

CATEGORIA	< 30 ANNI		31 - 40		41 -50		>50	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
B					6	1	22	5
C			3	1	6	22	7	12
D				1	2	6	4	5

Tabella 6. - Altro personale al 31/12 /2015

ANNO	2015
Personale a tempo determinato	1
Personale in mobilità in deroga	2
TOTALE	3

Tabella 7. - Spesa del personale pro-capite:

	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013	Anno 2014	Anno 2015
<u>Spesa personale*</u> Abitanti	195,72	189,72	159,98	155,45	161,38

* Spesa di personale: intervento 01 + intervento 03 + IRAP

Tabella 8. - Rapporto abitanti /dipendenti:

	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013	Anno 2014	Anno 2015
<u>Abitanti</u> Dipendenti	219,62	220,44	222,27	227,71	227,12

Dal rapporto popolazione/personale comunale, si ricava che il Comune di Capoterra al 31.12. 2015 dispone di un dipendente assunto a tempo indeterminato per 227,12 abitanti.

PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE.

L'insieme dei documenti costituiti dalla RPP (Relazione Previsionale e Programmatica), dal PEG (Piano Esecutivo di Gestione) e dal PDP (Piano della Performance) come meglio di seguito descritti, soddisfano nel loro complesso i principi sopra accennati e visto il regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e servizi, concorrono a costituire il PIANO DELLA PERFORMANCE come strumento del Ciclo della performance del Comune di Capoterra. La metodologia operativa adottata, è risultata adeguata ai principi del D. Lgs. 150/2009 in attuazione della legge delega n. 15/2009.

Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs.150/2009 è stato approvato con delibera della **Giunta Comunale n° 123 del 16 settembre 2015, unitamente al PEG**, traendo ispirazione dai seguenti documenti:

a) Relazione Previsionale e Programmatica (RPP) 2015/2017, approvata con Delibera di Consiglio comunale n. 61 del 19/08/2015, è il documento che ha recepito le priorità dell'azione amministrativa declinandole, a livello triennale, sull'assetto organizzativo del Comune. La RPP è strettamente collegata al Bilancio di previsione annuale e pluriennale 2015/2017, approvato con lo stesso atto consiliare e ha delineato gli obiettivi generali articolati per programma.

b) Piano Esecutivo di Gestione (PEG) -parte contabile ed obiettivi, è il documento che ha posto come supporto di pianificazione del bilancio e quindi della RPP e ha definito la quantificazione delle risorse e degli interventi assegnati a ciascun centro di Responsabilità per la realizzazione degli obiettivi di ciascun programma e progetto contenuti nella RPP medesima. Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi individuati nel Piano Performance, ha seguito il seguente schema:

- individuazione, ove possibile, di obiettivi strategici correlati e funzionali al programma della Amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;
- declinazione degli obiettivi "strategici" in obiettivi operativi/azioni/attività in ossequio a quanto previsto dall'art. 5 del D. Lgs. 150/2009;
- suddivisione, ove possibile, 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.

Tutti gli obiettivi che l'Amministrazione ha inteso perseguire sono stati strettamente legati alla premialità, ovvero alla distribuzione delle risorse derivanti dal Fondo delle risorse destinato alla produttività, per converso le somme relative alla produttività sono distribuite solo in base ai criteri di programmazione e valutazione sopra illustrati.

Sulla base del sistema di valutazione della performance individuale, approvato con delibera di Giunta comunale, ad ogni Responsabile di settore sono stati assegnati uno o più obiettivi operativi di gestione. E' stata rimessa alla valutazione di ogni responsabile di settore individuare la modalità di partecipare gli obiettivi di settore al proprio staff in relazione alle professionalità esistenti all'interno del settore stesso e grado di coinvolgimento.

II SISTEMA DI VALUTAZIONE

In attuazione dell'art 7 del D. Lgs 150/2009 avente ad oggetto: "Sistema di misurazione e valutazione della performance", la Giunta Comunale con la richiamata deliberazione ha provveduto a modificare il sistema di valutazione delle prestazioni di tutto il personale.

L'Amministrazione si avvale dell'Organismo indipendente di valutazione in forma monocratica .

In accordo con lo stesso OIV si è stabilito di procedere al nuovo sistema di valutazione delle prestazioni, recependo le nuove direttive legate alla performance e dunque al merito; è stato dunque elaborato un unico documento regolamentare comprendente le schede di valutazione sia del personale incaricato di Posizione Organizzativa/Alta Professionalità che del restante personale.

Alla base del sistema di valutazione delle prestazioni è stata posta la distinzione tra la valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati attraverso il Piano Performance, e la valutazione del comportamento organizzativo e individuale, il tutto sulla base di elementi ben descritti e resi noti sia alle organizzazioni sindacali che al personale interessato. La valutazione è stata effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) con il supporto del Segretario Comunale.

RISULTATI RAGGIUNTI
VERIFICA FINALE DEGLI OBIETTIVI 2015 del PIANO DELLA PERFORMANCE

Di seguito si riporta il rendiconto delle attività svolte sulla base dei report finali dei responsabili di Settore validati dall'O.I.V. con Verbale n. 2/2016 e conclusasi il 13 maggio 2016 con verbale telematico .

RESPONSABILE SETTORE TECNICO 1 e 2 :

Servizio 1 Lavori Pubblici, Ambiente

Servizio 2 Tecno-manutentivi, Protezione Civile,

ING. ENRICO CONCAS

Obiettivo 1: Realizzazione piste ciclabili nel centro abitato: l'obiettivo viene eliminato per mancanza di risorse.

Obiettivo 2: Realizzazione di un sistema integrato di reti di videosorveglianza per la sicurezza del cittadino e del territorio : obiettivo raggiunto.

Obiettivo 3: Ristrutturazione e adeguamento alle norme sulla sicurezza della scuola elementare-materna via Battisti : obiettivo raggiunto con lieve ritardo.

Obiettivo 4: Ristrutturazione e adeguamento alle norme sulla sicurezza della scuola media di via Veneto: il finanziamento è stato spostato per il plesso di via Cavour : obiettivo raggiunto.

Obiettivo 5: Ristrutturazione e adeguamento alle norme sulla sicurezza della scuola materna di via Caprera : obiettivo raggiunto.

Obiettivo 6: Ristrutturazione e adeguamento alle norme sulla sicurezza della scuola media strada 24 loc. Poggio dei Pini : obiettivo raggiunto;

Obiettivo 7: Realizzazione di un nuovo comparto di loculi cimiteriali : le scadenze per tale obiettivo sono state rispettate obiettivo raggiunto.

Obiettivo 8: Realizzazione marciapiedi ingresso centro via Cagliari : in corso di attuazione e rinviato per esigenze connesse al rispetto del patto di stabilità.

Obiettivo 9: Ristrutturazione e adeguamento alle norme sulla sicurezza di ulteriori 8 plessi scolastici: obiettivo raggiunto.

Obiettivo 10: Manutenzione ordinaria e pulizia dei corsi d'acqua : obiettivo raggiunto.

Obiettivo 11: Attivazione di alcuni cantieri comunali per l'occupazione: obiettivo raggiunto.

Obiettivo 12: Aggiornamento del Piano di Protezione civile : in corso di attuazione.

Obiettivo 13: Informatizzazione del servizio di tutela del paesaggio: obiettivo raggiunto.

Obiettivo 14: Messa in sicurezza del centro urbano e dei quartieri residenziali: obiettivo raggiunto.

Obiettivo 15: Interventi di ampliamento ed efficientamento della rete di illuminazione : obiettivo raggiunto.

Obiettivo 16: Interventi di manutenzione straordinaria in aree e spazi pubblici: obiettivo raggiunto.

RESPONSABILE SETTORE TECNICO 3 : URBANISTICA-EDILIZIA PRIVATA-GESTIONE AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI

Servizio 1 Urbanistica ;

Servizio 2 Edilizia Privata e gestione autorizzazioni ambientali, SUAP.

ING. FABRIZIO PORCEDDA

Obiettivo 1: **Tutela del territorio e regolamentazione dell'attività edilizia: predisposizione degli atti per l'adozione definitiva del piano particolareggiato del centro storico** : obiettivo raggiunto

Obiettivo 2 : **Variante al piano di assetto idrogeologico** : obiettivo raggiunto.

Obiettivo 3 : **Approvazione definitiva del PUC** : obiettivo raggiunto.

Obiettivo 4 : **Adozione del piano urbano del traffico** : l'obiettivo viene eliminato, in quanto non sono state reperite idonee risorse.

Obiettivo 5 : **Implementazione del servizio Suap**: l'obiettivo viene eliminato, in quanto non sono state reperite idonee risorse.

Obiettivo 6: **Attivazione dello sportello unico per l'edilizia privata in forma telematica** : obiettivo raggiunto.

Obiettivo 7: **Attivazione sistema informativo territoriale** : obiettivo raggiunto.

RESPONSABILE SETTORE 4 POLIZIA MUNICIPALE

DOTT. GIORGIO LECCA

Obiettivo 1 : **Controllo del randagismo e lotta all'abbandono degli animali** : obiettivo raggiunto.

Obiettivo 2 : **Controllo sull'effettuazione della raccolta differenziata e sull'abbandono indiscriminato dei rifiuti solidi urbani**: obiettivo raggiunto.

Obiettivo 3 : **Assistenza straordinaria in occasione di manifestazioni politiche, civili e religiose**: obiettivo raggiunto.

Obiettivo 4: **Autentica delle firme e attestazione esistenza in vita a domicilio, per i cittadini che, per motivi di salute , non possono recarsi in Comune**: obiettivo raggiunto.

RESPONSABILE SETTORE 5 - AA GG.-SEGRETERIA-ORGANI ISTITUZIONALI-URP-INFORMATIZZAZIONE ARCHIVIO e PUBBLICA ISTRUZIONE- CULTURA

Dr.ssa FRANCA CASULA

Obiettivo 1: **Aggiornamento Piano triennale di razionalizzazione delle spese 2015/2017**: obiettivo raggiunto.

Obiettivo 2: **Aggiornamento Piano per la trasparenza e l'integrità 2015/2017**: obiettivo raggiunto.

Obiettivo 3: **Affidamento del servizio di trasporto scolastico** : obiettivo raggiunto.

Obiettivo 4: **Predisposizione atti di gara per l'affidamento del servizio di mensa scolastica** : in corso di attuazione.

Obiettivo 5: **Predisposizione atti di gara per l'affidamento del servizio di gestione della biblioteca comunale**: obiettivo raggiunto.

Obiettivo 6 : **Applicazione degli strumenti di controllo e verifica con le modalità previste dal regolamento comunale approvato con deliberazione n°5 del 25-01-2013 – controllo di gestione** : obiettivo raggiunto.

Obiettivo 7: **A seguito della modifica del sistema di protocollo è stata attivata la conservazione del registro giornaliero di protocollo a far data dal 12-10-2015**: obiettivo raggiunto.

Obiettivo 8: **Attivazione della diretta streaming delle sedute del consiglio comunale**: obiettivo raggiunto.

Obiettivo 9: **Approvazione regolamento per l'assegnazione delle borse di studio**: obiettivo raggiunto.

RESPONSABILE SETTORE 6 - SERVIZI SOCIALI

Dr.ssa ANTONELLA MARONGIU

Obiettivo 1: **Plus triennale 2013/2015 – programmazione annualità Plus 2014 e relativa scheda sintetica** : obiettivo raggiunto.

Obiettivo 2: **Regolamento del servizio trasporto anziani e disabili (deliberazione C.C. n° 65 del 24-09-2015)** : obiettivo raggiunto.

Obiettivo 3: **Attivazione servizio PUA(integrazione socio-sanitaria con la ASL presso nuova sede del distretto socio-sanitario di Assemini - nuove modalità di organizzazione per l'integrazione socio-sanitaria tra i comuni del Plus)**: obiettivo raggiunto.

Obiettivo 4: **Interventi di prevenzione a favore dei minori “percorsi sulla legalità”** : obiettivo raggiunto.

Obiettivo 5: **Predisposizione dei progetti personalizzati ai sensi della L.162/98 e della deliberazione regionale**: obiettivo raggiunto.

Obiettivo 6: **Bando di concorso destinato a inquilini morosi incolpevoli(determinazione del responsabile del settore n° 251 del 28-04-2015)** : obiettivo raggiunto.

Obiettivo 7: **Rimborso affitti L.431/98 (determinazione n°225 del 16-04-2015)** : obiettivo raggiunto .

Obiettivo 8: **Predisposizione Statuto anziani (deliberazione del C.C. n°04-09-2015)** : obiettivo raggiunto.

RESPONSABILE SETTORE 7 - PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA-TRIBUTI-PROVVEDITORATO-ECONOMATO

DOTT.SSA ROBERTA ALBANELLA

Servizio 1: Programmazione finanziaria,

Servizio 2 Tributi

Servizio 3 Provveditorato ed economato

Obiettivo 1: **Armonizzazione sistema contabile** : obiettivo raggiunto.

Obiettivo 2: **Patto di stabilità** : obiettivo raggiunto.

Obiettivo 3: **Controllo di gestione** : obiettivo raggiunto.

Obiettivo 4: **Predisposizione lista di carico entro il 31-12-2015 delle fatture relative ai consumi idrici 2012-2013** : obiettivo raggiunto.

Obiettivo 5: **Recupero entrate Tarsu non riscosse annualità 2010/2011- notifica solleciti di pagamento ai contribuenti entro il 31-12-2015**: obiettivo raggiunto.

Obiettivo 6: **Adozione del meccanismo dello split payment e introduzione della fattura elettronica**: obiettivo raggiunto.

RESPONSABILE SETTORE 8 - SERVIZI DEMOGRAFICI-ELETTORATO-SUAP-STATISTICA-ATTIVITA' PRODUTTIVE e -SPORT-SPETTACOLO

Dott. GIOVANNI ANTONIO CAPPALÀ

Obiettivo 1: **Nuovo programma demografici Hiper Sic- passaggio alla versione web e formazione del personale**: obiettivo raggiunto.

Obiettivo 2 : **Predisposizione del disciplinare per le celebrazioni dei matrimoni civili, approvato con deliberazione di G.C. n°5 del 21-01-2015**: obiettivo raggiunto.

Obiettivo 3: **Predisposizione nuovo regolamento servizio taxi** : obiettivo parzialmente raggiunto.

Obiettivo 4 : **Predisposizione nuovo regolamento della Compagnia Barracellare** : obiettivo raggiunto.

RESPONSABILE SETTORE 9 AFFARI LEGALI

AVV. EUGENIO LAO

Obiettivo 1: **Prosecuzione delle attività poste in essere per l'esecuzione della Sentenza della Corte dei Conti della Sardegna c/ GEMA SpA, in seno alla procedura fallimentare pendente presso il Tribunale di Foggia. In particolare verifica distribuzione somma ricavata** : obiettivo raggiunto;

Obiettivo 2: **Affiancamento e coordinamento dell'ufficio legale interno a legali esterni per la gestione ottimale dei contenziosi ad essi affidati** : obiettivo raggiunto;

Obiettivo 3: **Implementazione del disciplinare per la gestione delle liti e per il coordinamento dell'ufficio legale con gli altri settori del Comune** : obiettivo raggiunto.

RESPONSABILE SETTORE 10 - Amministrazione e organizzazione del personale, relazioni sindacali

DOTT. SSA MARIA RITA UCCHEDDU

Servizio 1 Amministrazione e organizzazione del personale

Servizio 2 Contabilità del personale

Obiettivo 1: **Applicazione degli strumenti di controllo e verifica con le modalità previste dal regolamento comunale approvato con deliberazione n° 5 del 25-01-2013 – controllo di gestione** : obiettivo raggiunto.

Obiettivo 2: **Sottoscrizione contratto decentrato 2015** : obiettivo raggiunto.

Obiettivo 3: **Programmazione triennale delle assunzioni** : obiettivo raggiunto.

Obiettivo 4: **Rispetto del contenimento della spesa del personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013(c.557-quater L.296/2006 e succ. mm.ii.)** : obiettivo raggiunto.

Obiettivo 5: **Assunzione a tempo determinato di 3 vigili stagionali**: obiettivo raggiunto.

Obiettivo 6: **Attivazione di un tirocinio per categorie L. 68/99 finanziato con contributi della regione per il tramite della provincia**: obiettivo raggiunto

SEGRETARIO GENERALE

DOTT.SSA MARIA EFISIA CONTINI

Obiettivo 1: **Formazione anticorruzione del personale**: obiettivo raggiunto.

Obiettivo 2: **Elaborazione e presentazione alla giunta del PEG** : obiettivo raggiunto.

Obiettivo 3: **Coordinamento del piano di informatizzazione** : obiettivo raggiunto.

Obiettivo 4: **integrazione del regolamento sui controlli con la previsione del controllo strategico e di qualità – monitoraggio semestrale**: obiettivo raggiunto.

Obiettivo 5: **Piano di informatizzazione, assegnato congiuntamente per tutti i responsabili** : obiettivo raggiunto .

PREMIALITA' ASSEGNATE

In applicazione della metodologia di valutazione prevista agli artt. dal 20 al 33 e all'allegato C del Regolamento degli UU.SS. , sono state formulate le relative valutazioni per i Responsabili di Settore, i dipendenti e lo stesso Segretario Generale.

Per i primi, le valutazioni sono state fatte dall'O.I.V. e sottoposte poi al Sindaco che a sua volta ha adottato i relativi decreti di riconoscimento delle retribuzioni di risultato in data 18 maggio 2016 .

Per i secondi, le valutazioni sono state fatte dai Responsabili di Settore tramite le apposite schede , previo riscontro degli indicatori e pesi ponderali stabiliti per i dipendenti di settore coinvolti negli obiettivi , secondo la individuazione ed elencazione contenuta nelle schede –obiettivi.

CONSIDERAZIONI FINALI

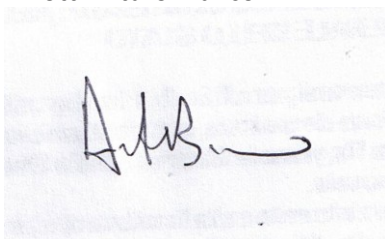
Come già affermato, la metodologia operativa adottata al Comune di Capoterra è risultata in linea ed adeguata alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 che ha introdotto rilevanti elementi di novità in ordine ai sistemi di premialità e di valutazione nonché a quello della trasparenza e dell'integrità.

Può concludersi e affermarsi che Il Piano della Performance, applicato in termini adeguati ha introdotto nuovi strumenti operativi di indubbia utilità.

Capoterra, 18 maggio 2016

PER VALIDAZIONE L'O.I.V.

Dott. Arturo Bianco



IL RESPONSABILE DI SETTORE
Dott.ssa Maria Rita Uccheddu

