



**COMUNE DI CAPOTERRA**

**CITTÀ METROPOLITANA DI CAGLIARI**

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE  
Esercizio 2022**

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

## Sommario

COMUNE DI CAPOTERRA.....	1
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE .....	1
INTRODUZIONE .....	4
SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRISTAKEHOLDERS ESTERNI.....	6
LA POPOLAZIONE E IL TERRITORIO.....	6
IL SISTEMA INFRASTRUTTURALE .....	7
<b>LA POPOLAZIONE.....</b>	<b>8</b>
<b>L'AMMINISTRAZIONE .....</b>	<b>10</b>
SINDACO E GIUNTA COMUNALE .....	10
CONSIGLIO COMUNALE.....	11
L'ASSETTO ORGANIZZATIVO.....	12
ASSETTO ORGANIZZATIVO .....	13
<b>PERSONALE .....</b>	<b>14</b>
STRUTTURA DELL'ENTE PER CATEGORIA E GENERE.....	14
<b>TABELLA 1 - CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31/12 DI CIASCUN ANNO .....</b>	<b>14</b>
<b>TABELLA 2 - ANALISI DEL PERSONALE PER LIVELLO PROFESSIONALE AL 31/12 DI CIASCUN ANNO .....</b>	<b>15</b>
<b>TABELLA 3- ANALISI DI GENERE: RIPARTIZIONE DEL PERSONALE AL 31/12 DI CIASCUN ANNO.....</b>	<b>15</b>
<b>TABELLA 4 - ANALISI DI GENERE: RIPARTIZIONE DEL PERSONALE P.O. ANNO 2022 .....</b>	<b>16</b>
<b>TABELLA 5 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DISTINTO PER CATEGORIA, FASCE D'ETÀ E GENERE ANNO 2022.....</b>	<b>17</b>
<b>TABELLA 6 - ALTRO PERSONALE AL 31/12/2022 .....</b>	<b>17</b>
<b>Tabella7 – Spesa del personale pro capite: .....</b>	<b>18</b>
<b>TABELLA 8 - RAPPORTO ABITANTI /DIPENDENTI:.....</b>	<b>18</b>
<b>ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO .....</b>	<b>20</b>
ANALISI DELLA POPOLAZIONE .....	20
POPOLAZIONE RESIDENTE DISTINTA PER FASCE DI ETÀ E PER ANNO .....	20
<b>NASCITE E DECESSI.....</b>	<b>20</b>
<b>NUCLEI FAMILIARI .....</b>	<b>21</b>
<b>ANDAMENTO DELLA POPOLAZIONE STRANIERA A CAPOTERRA .....</b>	<b>22</b>
<b>ANALISI DELLE PERSONE IN CERCA DI OCCUPAZIONE .....</b>	<b>22</b>
<b>LIVELLO DI ISTRUZIONE DELLA POPOLAZIONE RESIDENTE.....</b>	<b>24</b>

<b>CONDIZIONE SOCIO-ECONOMICA DELLE FAMIGLIE.....</b>	<b>24</b>
<b>ECONOMIA INSEDIATA .....</b>	<b>24</b>
<b>PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE.....</b>	<b>29</b>
IL SISTEMA DI VALUTAZIONE.....	29
VERIFICA FINALE DEGLI OBIETTIVI 2022 del PIANO DELLA PERFORMANCE.....	30
<b>RESPONSABILE SETTORE 1 .....</b>	<b>30</b>
<b>RESPONSABILE SETTORE 2 ( 01/01/2022 – 30/06/2022).....</b>	<b>30</b>
<b>RESPONSABILE SETTORE 2 (01/07/2022-31/12/2022).....</b>	<b>31</b>
<b>RESPONSABILE SETTORE 3.....</b>	<b>31</b>
<b>RESPONSABILE SETTORE 4 ( fino al 09/05/2022).....</b>	<b>32</b>
<b>RESPONSABILE SETTORE 4 .....</b>	<b>33</b>
<b>RESPONSABILE SETTORE 5.....</b>	<b>34</b>
RESPONSABILE SETTORE 6.....	34
<b>RESPONSABILE SETTORE 7.....</b>	<b>35</b>
<b>RESPONSABILE SETTORE 8.....</b>	<b>35</b>
<b>RESPONSABILE SETTORE 8.....</b>	<b>36</b>
<b>RESPONSABILE SETTORE 9 .....</b>	<b>36</b>
<b>RESPONSABILE SETTORE 10.....</b>	<b>36</b>
<b>RESPONSABILE SETTORE 11.....</b>	<b>37</b>
<b>RESPONSABILE SETTORE 12.....</b>	<b>37</b>
<b>SEGRETARIO GENERALE .....</b>	<b>38</b>
PREMIALITA' ASSEGNATE.....	38
<b>CONSIDERAZIONI FINALI .....</b>	<b>38</b>

## INTRODUZIONE

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. n. 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. n. 150/2000.

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

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

È importante ricordare che, anche per i Comuni, ha trovato generale applicazione la normativa definita dal D.Lgs. n. 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. n. 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, gli obiettivi correlati agli atti di programmazione, avendo come riferimento sia il bilancio di previsione che il DUP 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. Il Regolamento per la Valutazione della Performance e la disciplina delle Posizioni Organizzative approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 52 del 27/03/2019, modificato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 08/01/2020 n° 159 del 17/11/2021, n° 174 del 01/12/2021, n° 02 del 14/01/2022 , n ° 54 del 07/04/2022, n. 274 del 21/12/2022 e 179 del 31/08/2023 che rispetta i principi sanciti dal D. Lgs. n. 150/09.
2. Assegnazione degli obiettivi per il 2022 ai Responsabili di Settore approvati con il PEG con la Deliberazione di G.C. n° 151 del 09/08/2022.
3. Deliberazione della Giunta Comunale n. 140 del 26/07/2022 per la definizione delle linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte datoriale per la contrattazione collettiva decentrata integrativa ;
4. Deliberazione della Giunta Comunale n 249 del 07 Dicembre 2022 di di autorizzazione alla stipula del Contratto Decentrato Integrativo per l'anno 2022.
5. CCDI stipulato in data 20/12/2022.
6. Determinazione del Responsabile del Settore n. 10 Amministrazione e Organizzazione del Personale e Relazioni Sindacali di Costituzione del Fondo Risorse Decentrate anno 2022 n. 570 del 14 Luglio 2022.
7. Determinazione di impegno delle risorse con determinazione n. 1413 del 29 dicembre 2022.
8. Valutazione finale da parte del N.I.V. per l'anno 2022 come da verbali n. 11 /2023, n. 12/2023, n. 13/2023 e n. 14 del 10/10/2023.
9. Delibera di Giunta Comunale di approvazione del PEG n° 151 del 09/08/2022, del Piano della Performance e i relativi obiettivi di gestione.
10. Delibera di G.C. n. 226 del 10/11/2022 di approvazione del PIANO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs 80/2021, convertito con modificazioni in Legge 113/2021 nel quale sono assorbiti:
  - a) Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 130 del 21/07/2022;
  - b) Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 62 del 28/04/2022;
  - c) Piano Esecutivo di Gestione e Piano della Performance 2022-2024, approvati con deliberazione di Giunta Comunale n. 151 del 09/08/2022;
  - d) Piano delle azioni positive 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 10/03/2022;
  - e) Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 49 del 31/03/2022;
  - f) Piano triennale della Formazione del Personale 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 131 del 21/07/2022.

Con la presente Relazione sulla Performance si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2022 ed i risultati ottenuti, portando a compimento il Ciclo di gestione della performance così come codificato dal legislatore all'art. 4 del D.Lgs. n. 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 del N.I.V.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione comunale nel corso dell'anno 2022, 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 2022 del Piano della Performance e premialità.

## **SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDERS ESTERNI**

### **LA POPOLAZIONE E IL TERRITORIO**

Il Comune di Capoterra è un Ente Locale che estende la propria competenza, su una superficie di circa 68 Km<sup>2</sup> e su una popolazione complessiva al 31.12.2022 di 23.536 abitanti, di cui 11.705 femmine e 11.831 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.

Rappresenta un ambito di collegamento tra l'area metropolitana, il sistema montano del Sulcis e il sistema insediativo-turistico-produttivo della costa sud della nuova provincia di Cagliari.

Capoterra è anche una città di passaggio: è il luogo del passaggio tra la città e il mare, tra i luoghi della produzione di energia e i luoghi del consumo, tra la residenza e il lavoro. Rappresenta allo stesso tempo una "cerniera" territoriale fra progetti di valorizzazione ambientale (Parco Sulcis, Santa Gilla), progetti di valorizzazione turistico-balneare, progetti di organizzazione di servizi "rari" (ricerca, servizi alla produzione, ecc.).

Oltre al centro urbano storico di Capoterra e agli insediamenti storici presenti sulla costa e nell'interno, l'insediamento di formazione recente si presenta sotto tre fondamentali aspetti: processi insediativi di natura residenziale diffusi sul territorio, processi insediativi legati all'utilizzazione agricola dei suoli produttivi, processi di infrastrutturazione industriale del territorio.

L'amministrazione di Capoterra, facente parte della Città Metropolitana di Cagliari, si estende su una superficie di 68,25 km<sup>2</sup> e confina a nord-est con il Comune di Cagliari, a est con il Mare di Sardegna, a sud con il Comune di Sarroch e a nord-ovest con i Comuni di Uta ed Assemini.

## IL SISTEMA INFRASTRUTTURALE

Il Comune è dotato del Piano Urbanistico Comunale adottato in via definitiva con delibera del Consiglio Comunale n. 76 del 30/10/2015.

Con determinazione n. 554/dg prot. n. 11071 del 17/03/2016 vi è stata la presa d'atto del Direttore Generale della Pianificazione Urbanistica Territoriale della Regione Autonoma della Sardegna.

Con delibera del medesimo organo n. 28 del 12/04/2016 è stata approvata la verifica di coerenza del PUC in adempimento al PPR e al PAI.

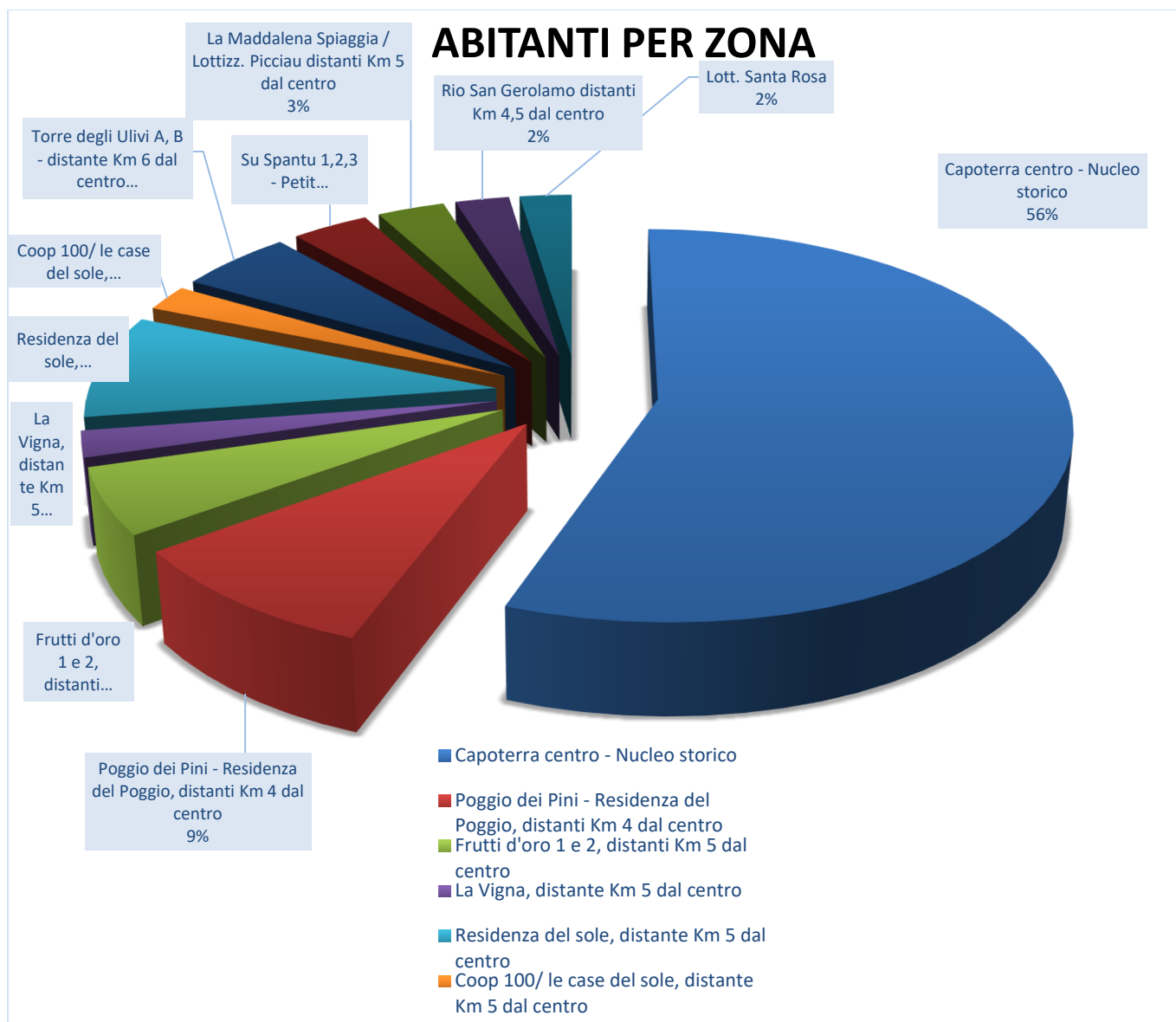
<b>SUPERFICIE:</b> 68,25 kmq						
<b>RISORSE IDRICHE</b>						
Laghi n. 2	Fiumi e torrenti n. 2					
<b>STRADE</b>						
Statali: 122 km	Provinciali ..... km	Comunali: 107 km				
Vicinali ..... k m	Autostrade: ..... km					
<b>PIANI E STRUMENTI URBANISTICI VIGENTI</b>		<i>Se sì, indicare data ed estremi del provvedimento di approvazione:</i>				
* Piano Urbanistico Comunale		Del. C.C. n. 76 del 30/10/2015				
* Piano Particolareggiato Centro Storico		Del. C.C. n. 12 del 26/02/2016				
* Piani di Lottizzazione a destinazione residenziale						
* Piani di Edilizia Economica e Popolare (PEEP)		<table border="1"> <tr> <td>Area interessata</td> <td>Area disponibile</td> </tr> <tr> <td>Mq. 75,065</td> <td>Mq. 50,831</td> </tr> </table>	Area interessata	Area disponibile	Mq. 75,065	Mq. 50,831
Area interessata	Area disponibile					
Mq. 75,065	Mq. 50,831					
* Piano di utilizzo del Litorale		Del. C.C. n. 33 del 06/05/2016				
<b>PIANI INSEDIAMENTI PRODUTTIVI</b>						
* Industriali						
* Artigianali						
* Altri strumenti:						
	AREA INTERESSATA	AREA DISPONIBILE				
P I P	Mq. 244,245	Mq. 43,352				

## LA POPOLAZIONE

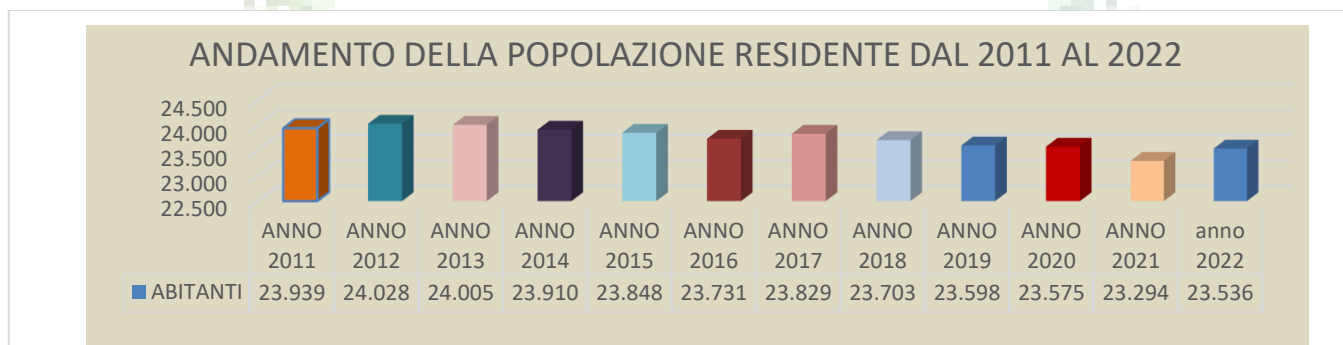
La popolazione residente è più che raddoppiata nell'arco dell'ultimo ventennio, e alla data del 31.12.2022 risulta così distribuita:

<b>a) Capoterra centro – nucleo storico</b>	<b>abitanti</b>	<b>13.109</b>
<b>b) Lott. Santa Rosa</b>	abitanti	557
<b>c) Poggio dei Pini/Residenza del Poggio distanti 4 Km dal Centro</b>	abitanti	2.181
<b>d) Frutti d'oro 1 e 2 distanti 5 Km dal Centro</b>	abitanti	1.289
<b>e) La Vigna distanti 5 Km dal Centro</b>	abitanti	509
<b>f) Residenza del Sole distanti 5 Km dal Centro</b>	abitanti	2.026
<b>g) Rio San Girolamo distanti 4,5 Km dal Centro</b>	abitanti	580
<b>h) Torre degli Ulivi A e B distanti 6 Km dal Centro</b>	abitanti	1.227
<b>i) Su Spantu 1, 2 e 3/ Petit Residence distanti 5 Km dal Centro</b>	abitanti	829
<b>j) La Maddalena Spiaggia/Lottizz. Picciau distanti 5 Km dal Centro</b>	abitanti	724
<b>k) Coop. 100/Le Case del Sole distanti 5 Km dal Centro</b>	abitanti	505





Si evidenzia come la popolazione, progressivamente diminuita a partire dall'anno 2012 e fino all'anno 2016, abbia invertito la tendenza nell'anno 2017 con l'incremento di n. 98 unità per poi riprendere il trend negativo nel 2018 con la diminuzione di n. 126 unità, nel 2019 con la diminuzione di n. 105 unità, nel 2020 con la diminuzione di ulteriori n. 23 unità. Negli anni 2021 e 2022 si registra un nuovo incremento della popolazione residente.



## L'AMMINISTRAZIONE

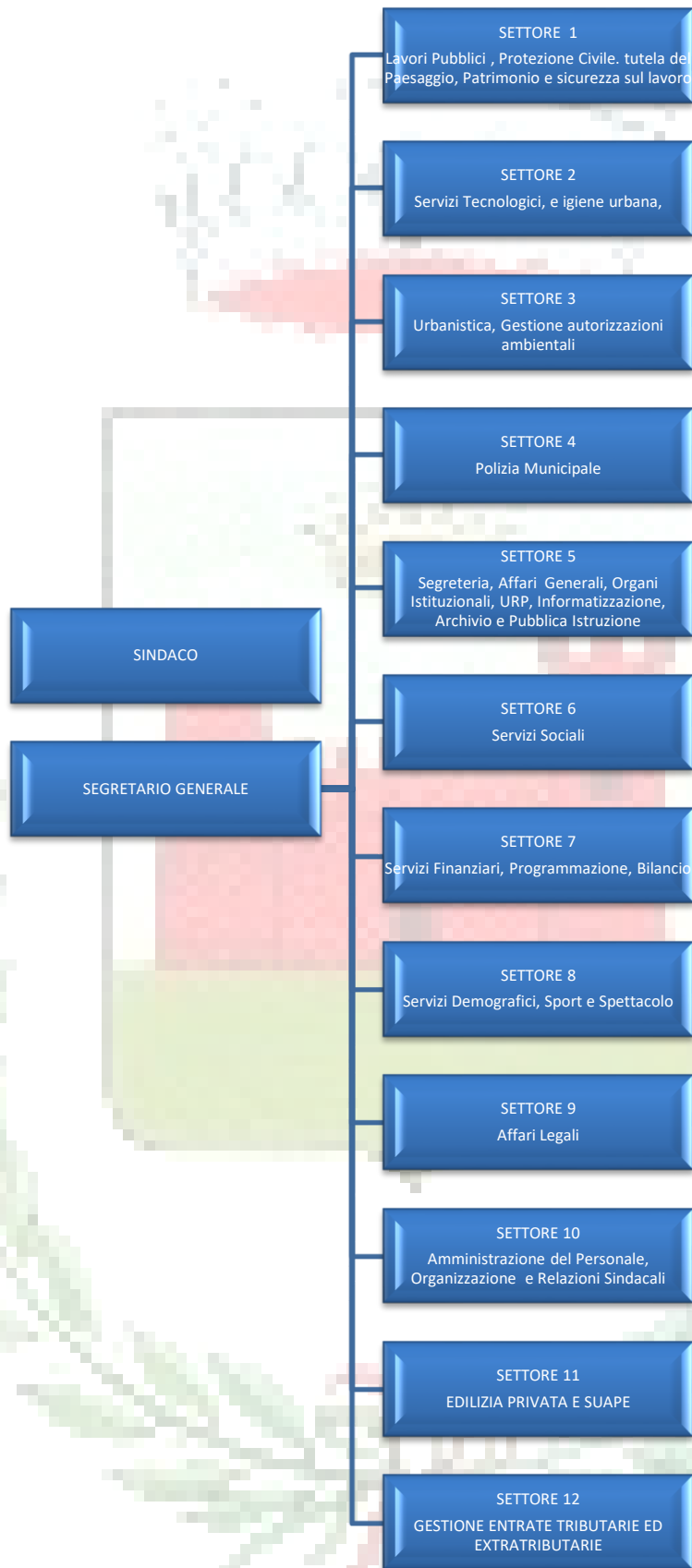
### SINDACO E GIUNTA COMUNALE

<b>GARAU BENIAMINO</b>	SINDACO
<b>SORGIA SILVIA</b>	VICE SINDACO ASSESSORE AI LAVORI PUBBLICI, COESIONE TERRITORIALE, PATRIMONIO
<b>CROCCO GAETANO ( FINO AL 02/10/2022)</b> <b>GARONE KATIUSCIA ( DAL 03/10/2022)</b>	ASSESSORE ALL'URBANISTICA, EDILIZIA PRIVATA, AMBIENTE, SERVIZI TECNOLOGICI, VERDE PUBBLICO, BENESSERE ANIMALE, ATTIVITÀ PRODUTTIVE, PATRIMONIO STORICO
<b>SOLINAS MARCO</b>	ASSESSORE AL BILANCIO, PROGRAMMAZIONE, FINANZIAMENTI, POLITICHE COMUNITARIE, AFFARI GENERALI, STATISTICA, TOPONOMASTICA, SVILUPPO ECONOMICO, SOCIETÀ PARTECIPATE
<b>DESSÌ DONATELLA</b>	ASSESSORE ALLA PUBBLICA ISTRUZIONE, CULTURA, POLITICHE GIOVANILI, LINGUA SARDA, PARI OPPORTUNITÀ, POLITICHE SOCIALI
<b>MONTIS GIOVANNI</b>	ASSESSORE ALLO SPORT E ALLO SPETTACOLO, TURISMO
<b>FRONGIA PIETRO</b>	ASSESSORE ALL'ARREDO URBANO, AGRICOLTURA, CACCIA E PESCA

## CONSIGLIO COMUNALE

CONSIGLIERE	GRUPPO CONSILIARE	CARICHE ISTITUZIONALI
<b>GARAU BENIAMINO</b>	SARDEGNA 20VENTI TUNIS, PARTITO SARDO D'AZIONE, LEGA SALVINI SARDEGNA, CAPOTERRA CIVICA GARAU SINDACO, CAPOTERRA NUOVA GARAU SINDACO	SINDACO
<b>CABRAS SILVIA</b>	SARDEGNA 20VENTI TUNIS	CONSIGLIERE COMUNALE
<b>CARUSO LUIGI</b>	SARDEGNA 20VENTI TUNIS	CONSIGLIERE COMUNALE
<b>CONGIU FRANCESCO</b>	CAPOTERRA NUOVA GARAU SINDACO	CONSIGLIERE COMUNALE
<b>CORDA SILVANO</b>	CAPOTERRA DA VIVERE	CONSIGLIERE COMUNALE
<b>CORONAS MARIA LUCIA</b>	RIFORMATORI SARDI LIBERAL DEMOCRATICI	CONSIGLIERE COMUNALE
<b>CUGIS ERICA</b>	CAPOTERRA CIVICA GARAU SINDACO	CONSIGLIERE COMUNALE
<b>DEMURU EFISIO</b>	PARTITO DEMOCRATICO CAPOTERRA, SI – AMO CAPOTERRA	CONSIGLIERE COMUNALE
<b>DESSÌ GIUSEPPE</b>	SARDEGNA 20VENTI TUNIS	VICEPRESIDENTE DEL CONSIGLIO COMUNALE
<b>DESSÌ FRANCESCO</b>	CIVICA PER CAPOTERRA CIN FRANCESCO DESSÌ	CONSIGLIERE COMUNALE
<b>FRAU LUIGI</b>	SARDEGNA 20VENTI TUNIS	CONSIGLIERE COMUNALE
<b>LILLIU SUSANNA</b>	CAPOTERRA DEMOCRATICA	VICEPRESIDENTE DEL CONSIGLIO COMUNALE
<b>MAGI FRANCESCO</b>	PARTITO SARDO D'AZIONE	CONSIGLIERE COMUNALE
<b>MARRAS GIANLUIGI</b>	RIFORMATORI SARDI LIBERAL DEMOCRATICI, GIORGIA MELONI – FRATELLI D'ITALIA, FORZA ITALIA, CAPOTERRA UNITA	CONSIGLIERE COMUNALE
<b>MELIS CARLA</b>	FUTURO INSIEME PIGA SINDACO	CONSIGLIERE COMUNALE
<b>MELONI GAVINO</b>	LEGA SALVINI SARDEGNA	CONSIGLIERE COMUNALE
<b>NASCA MICHELE</b>	PARTITO SARDO D'AZIONE	CONSIGLIERE COMUNALE
<b>PIANO STEFANO</b>	CAPOTERRA CIVICA GARAU SINDACO	PRESIDENTE DEL CONSIGLIO COMUNALE
<b>PIGA BENIAMINO</b>	CIVICA PER CAPOTERRA CIN FRANCESCO DESSÌ, FUTURO INSIEME PIGA SINDACO, CAPOTERRA DA VIVERE, VILLA CABUDERRA, FUTURO INSIEME, CAPOTERRA INSIEME	CONSIGLIERE COMUNALE
<b>PUDDU MARIA BERNARDETTE</b>	PARTITO SARDO D'AZIONE	CONSIGLIERE COMUNALE

# L'ASSETTO ORGANIZZATIVO



## 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 e dal Regolamento per la Valutazione della Performance e Disciplina delle Posizioni Organizzative approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 52 del 27.03.2019 rettificato con la Deliberazione di Giunta Municipale n. 2 del 08.01.2020, n° 159 del 17/11/2021, n° 174 del 01/12/2021, n° 02 del 14/01/2022 e n° 54 del 07/04/2022, n. 274 del 21/12/2022 ha un'articolazione in 12 settori ed esattamente:

SETTORI	
SETTORE 1	LAVORI PUBBLICI, PROTEZIONE CIVILE, TUTELA DEL PAESAGGIO, PATRIMONIO E SICUREZZA SUL LAVORO
SETTORE 2	SERVIZI TECNOLOGICI, IGIENE URBANA,
SETTORE 3	URBANISTICA, GESTIONE AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI
SETTORE 4	POLIZIA MUNICIPALE
SETTORE 5	SEGRETERIA -AFFARI GENERALI- ORGANI ISTITUZIONALI, URP, INFORMATIZZAZIONE, ARCHIVIO E PUBBLICA ISTRUZIONE
SETTORE 6	SERVIZI SOCIALI
SETTORE 7	SERVIZI FINANZIARI, PROGRAMMAZIONE, BILANCIO
SETTORE 8	SERVIZI DEMOGRAFICI, SPORT E SPETTACOLO
SETTORE 9	AFFARI LEGALI
SETTORE 10	AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE, ORGANIZZAZIONE E RELAZIONI SINDACALI
SETTORE 11	EDILIZIA PRIVATA E SUAPE
SETTORE 12	GESTIONE ENTRATE TRIBUTARIE ED EXTRATRIBUTARIE

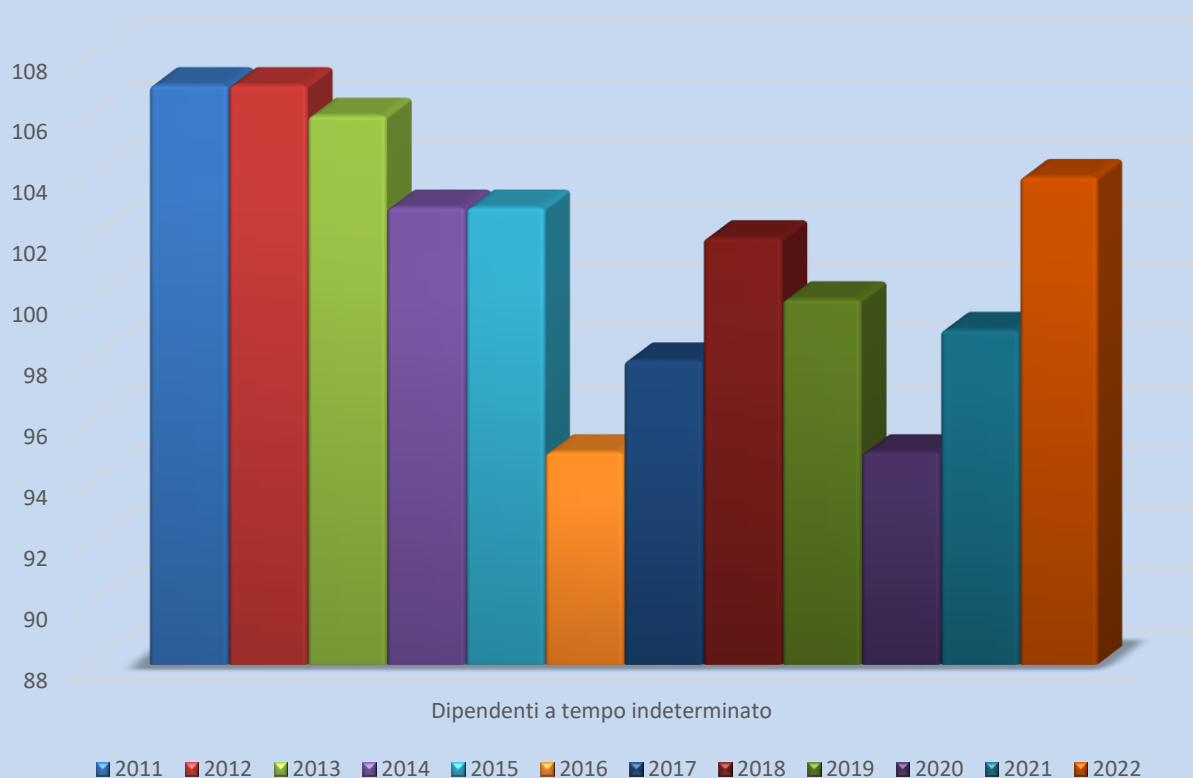
## PERSONALE

### STRUTTURA DELL'ENTE PER CATEGORIA E GENERE

TABELLA 1 - CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31/12 DI CIASCUN ANNO

ANNO	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Dipendenti a tempo indeterminato	107	107	106	103	103	95	98	102	100	95	99	104

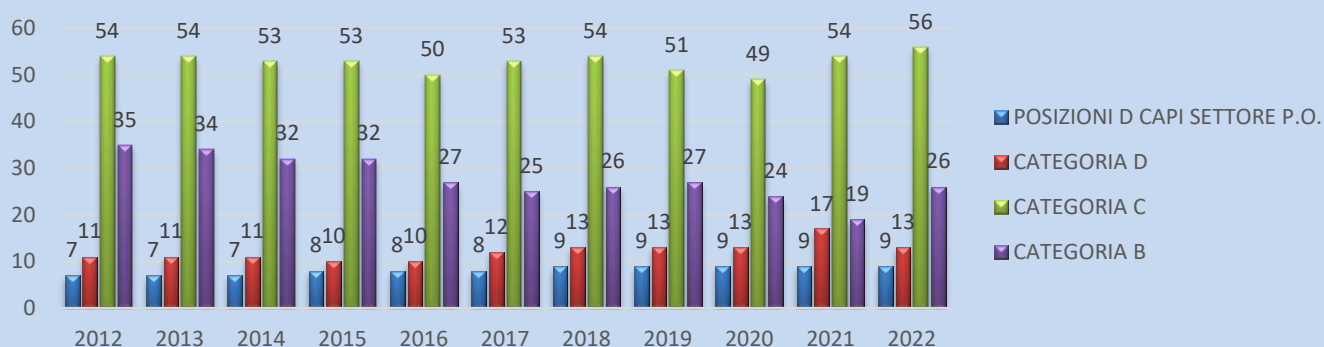
### NUMERO DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO DAL 2011 AL 31/12/2022



**TABELLA 2 - ANALISI DEL PERSONALE PER LIVELLO PROFESSIONALE AL 31/12 DI CIASCUN ANNO**

ANNO	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
POSIZIONI D CAPI SETTORE P.O.	7	7	7	8	8	8	9	9	9	9	9
CATEGORIA D	11	11	11	10	10	12	13	13	13	17	13
CATEGORIA C	54	54	53	53	50	53	54	51	49	54	56
CATEGORIA B	35	34	32	32	27	25	26	27	24	19	26
<b>TOTALE</b>	<b>107</b>	<b>106</b>	<b>103</b>	<b>103</b>	<b>95</b>	<b>98</b>	<b>102</b>	<b>100</b>	<b>95</b>	<b>99</b>	<b>104</b>

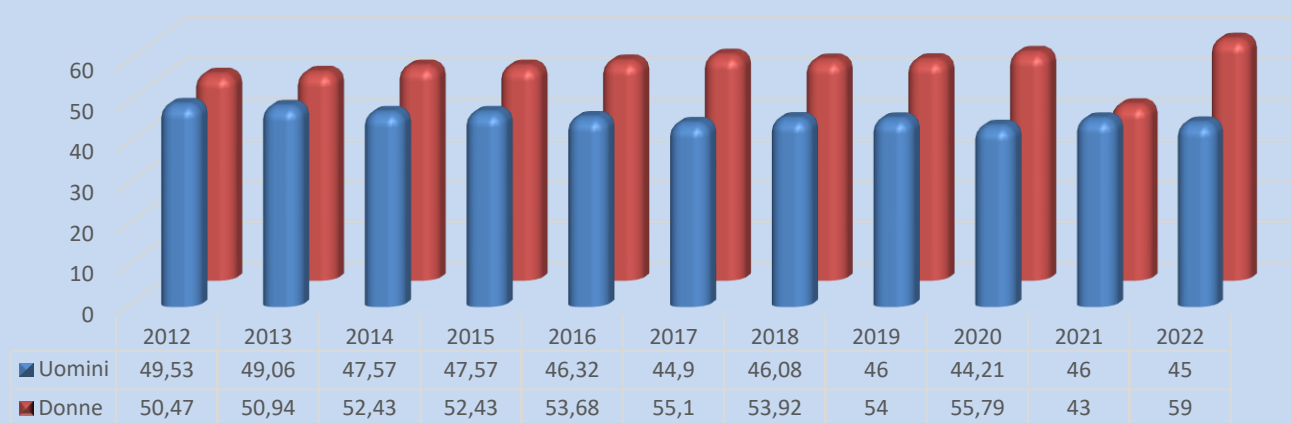
**PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO PER CATEGORIE AL 31 DICEMBRE 2022**



**TABELLA 3- ANALISI DI GENERE: RIPARTIZIONE DEL PERSONALE AL 31/12 DI CIASCUN ANNO**

ANNO	2012	%	2013	%	2014	%	2015	%	2016	%	2017	%	2018	%	2019	%	2020	%	2021	%	2022	%
Uomini	53	49,53	52	49,06	49	47,57	49	47,57	44	46,32	44	44,90	47	46,08	46	46,00	42	44,21	46	46%	45	43%
Donne	54	50,47	54	50,94	54	52,43	54	52,43	51	53,68	54	55,10	55	53,92	54	54,00	53	55,79	53	54%	59	57%
<b>TOTALE</b>	<b>107</b>	<b>100</b>	<b>106</b>	<b>100</b>	<b>103</b>	<b>100</b>	<b>103</b>	<b>100</b>	<b>95</b>	<b>100</b>	<b>98</b>	<b>100</b>	<b>102</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>95</b>	<b>100</b>	<b>99</b>	<b>100</b>	<b>104</b>	<b>100</b>

RIPARTIZIONE PER GENERE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO  
DAL 2012 AL 31/12/2022

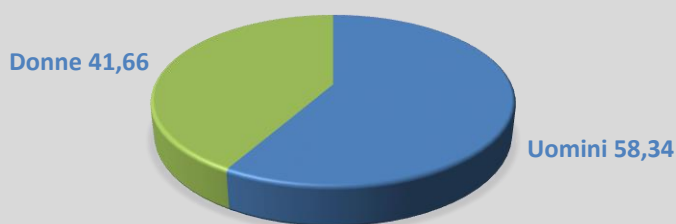


**TABELLA 4 - ANALISI DI GENERE: RIPARTIZIONE DEL PERSONALE P.O. ANNO 2022**

GENERE	CAPI SETTORE PP.OO.	Percentuale
Uomini	5	58,34%
Donne	7	41,66%
<b>TOTALE</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>



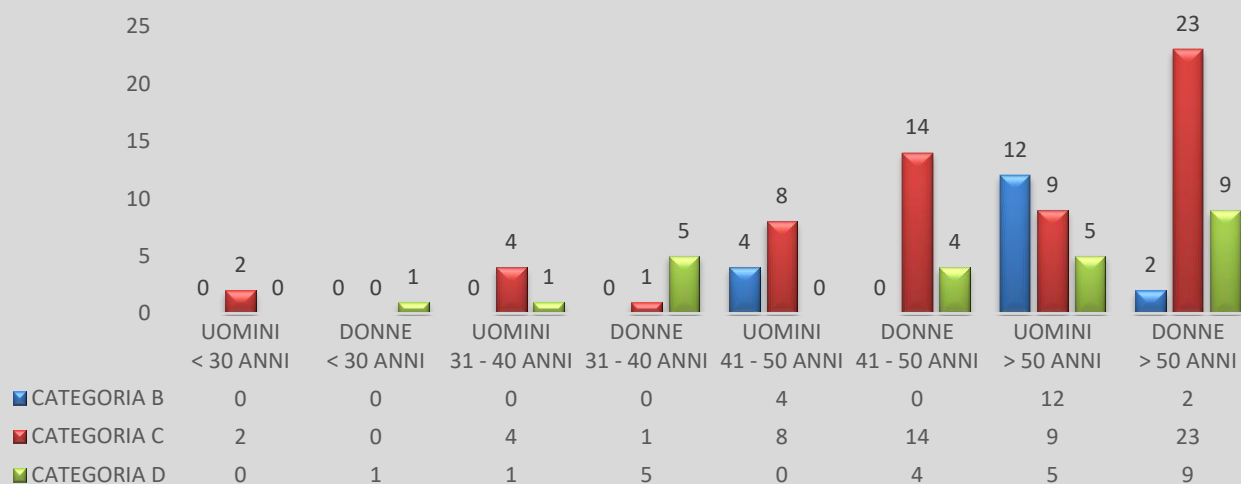
## CAPI SETTORE PP.OO. - PERCENTUALE PER GENERE



**TABELLA 5 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DISTINTO PER CATEGORIA, FASCE D'ETÀ E GENERE ANNO 2022**

L'analisi del personale distinto per fasce d'età evidenzia un'età media piuttosto elevata; la fascia più numerosa risulta essere quella con dipendenti d'età maggiore di 50 anni (60 unità) ed a seguire la fascia di personale compresa tra i 41 ed i 50 anni (30 unità).

## PERSONALE DIPENDENTE DISTINTO PER CATEGORIA FASCE D'ETÀ E GENERE

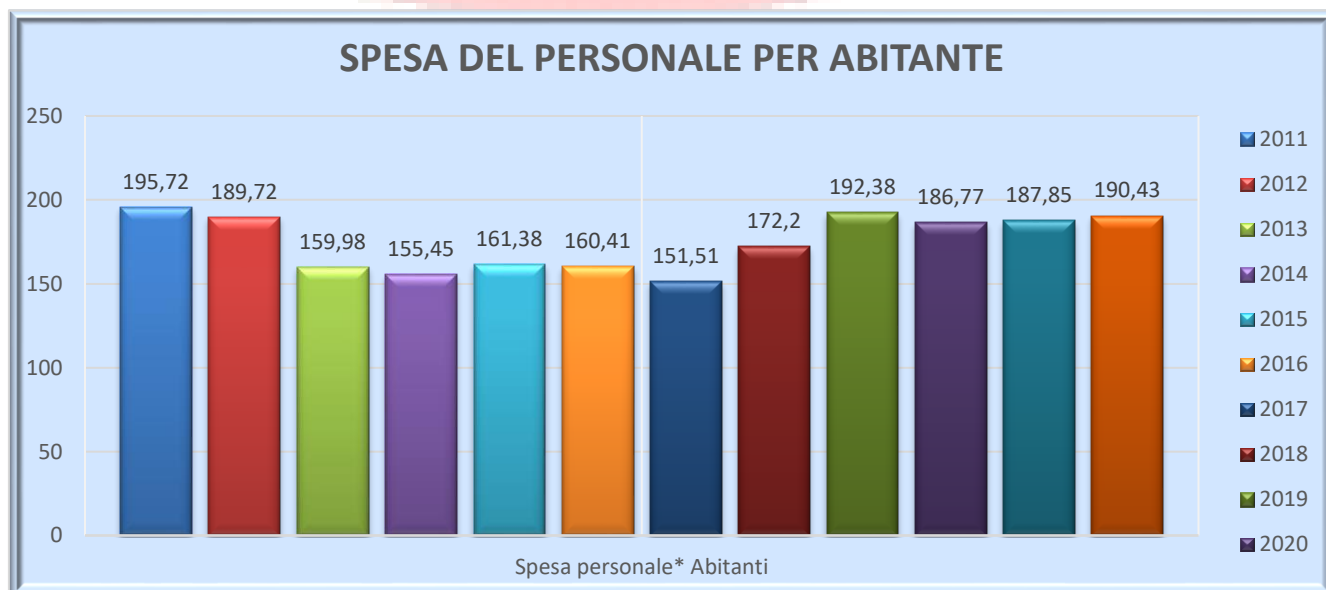


**TABELLA 6 - ALTRO PERSONALE AL 31/12/2022**

ANNO	2021
Personale a tempo determinato	5

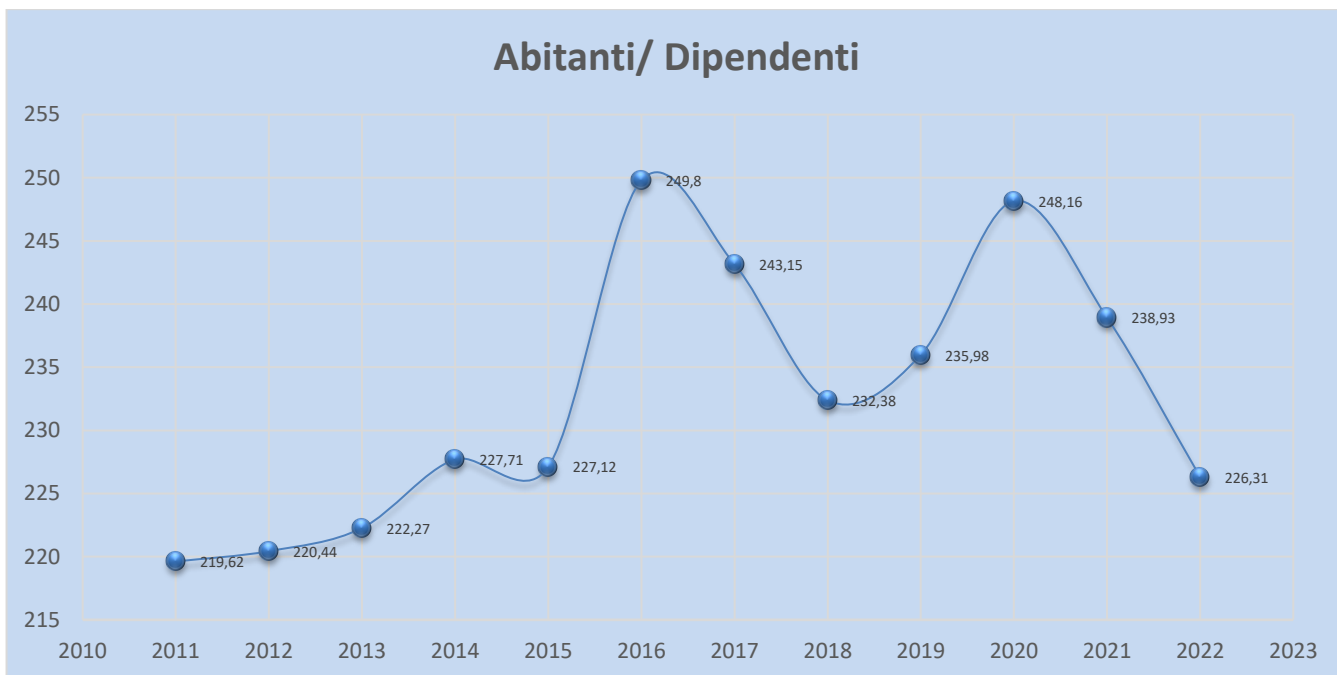
**TABELLA7 – SPESA DEL PERSONALE PRO CAPITE:**

ANNO	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<u>Spesa personale*</u> Abitanti	195,72	189,72	159,98	155,45	161,38	160,41	151,51	172,20	192,38	186,77	187,85	190,43



**TABELLA 8 - RAPPORTO ABITANTI /DIPENDENTI:**

Anno	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Abitanti/ Dipendenti	219,62	220,44	222,27	227,71	227,12	249,80	243,15	232,38	235,98	248,16	238,93	226,31



Dal rapporto popolazione/personale comunale, si ricava che il Comune di Capoterra al 31.12.2022 dispone di un dipendente assunto a tempo indeterminato ogni 238,93 abitanti.

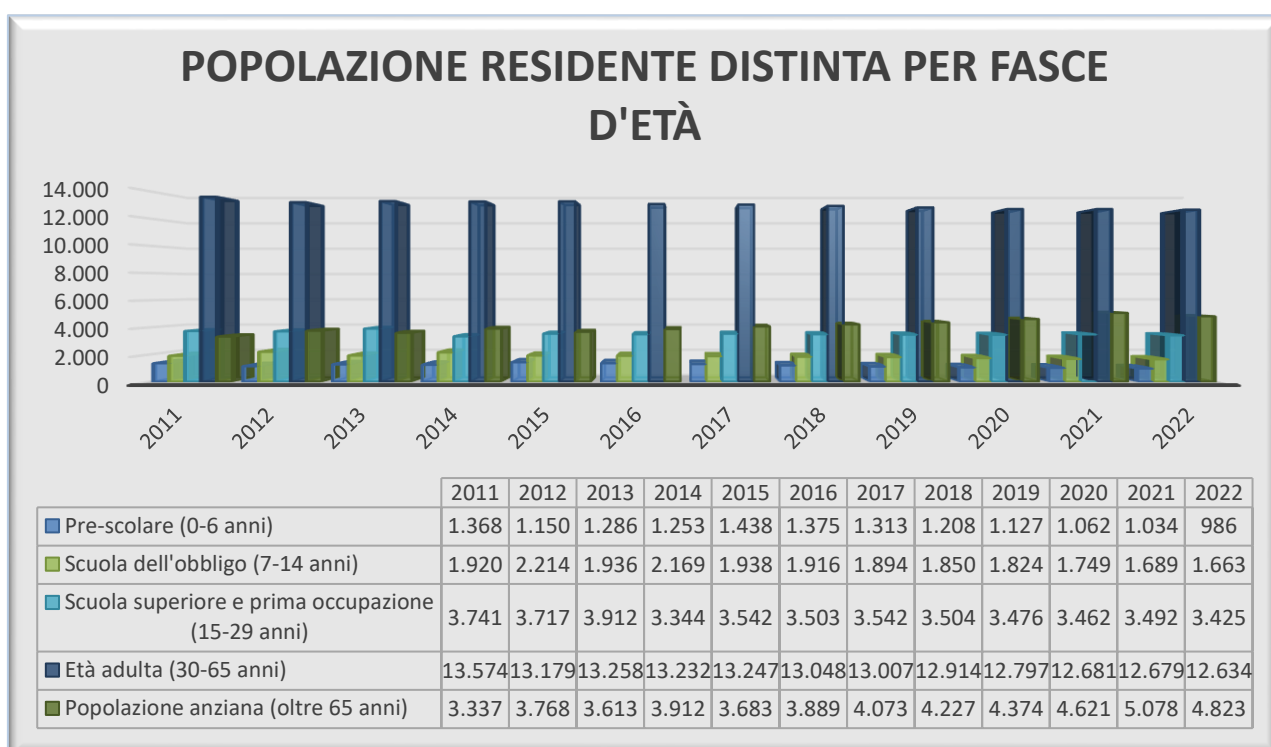


## ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

### ANALISI DELLA POPOLAZIONE

Nella popolazione cresce l'aspettativa di vita, con la componente anziana (oltre i 65 anni) pari al 19.60% del totale dei cittadini, e con il conseguente aumento dei bisogni e necessità specifiche di una comunità che invecchia

### POPOLAZIONE RESIDENTE DISTINTA PER FASCE DI ETÀ E PER ANNO

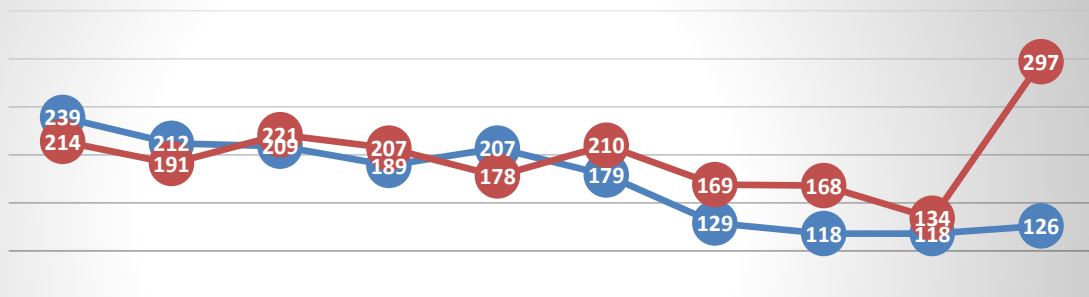


### NASCITE E DECESSI

Il trend delle nascite e dei decessi risulta essere in diminuzione.

ANNO	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
TOTALE NASCITE	239	212	209	189	207	179	129	118	118	126
TOTALE DECESSI	214	191	221	207	178	210	169	168	134	297

## NUMERO NASCITE E DECESSI DISTINTI PER ANNO



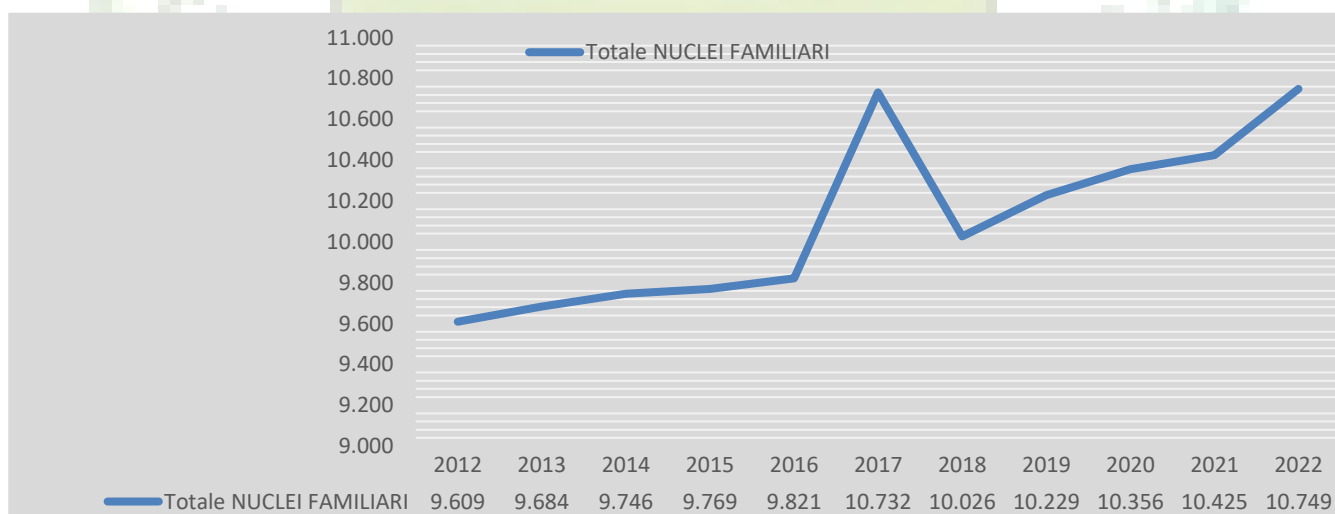
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
—●— Totale nascite	239	212	209	189	207	179	129	118	118	126
—●— Totale decessi	214	191	221	207	178	210	169	168	134	297

—●— Totale nascite —●— Totale decessi

## NUCLEI FAMILIARI

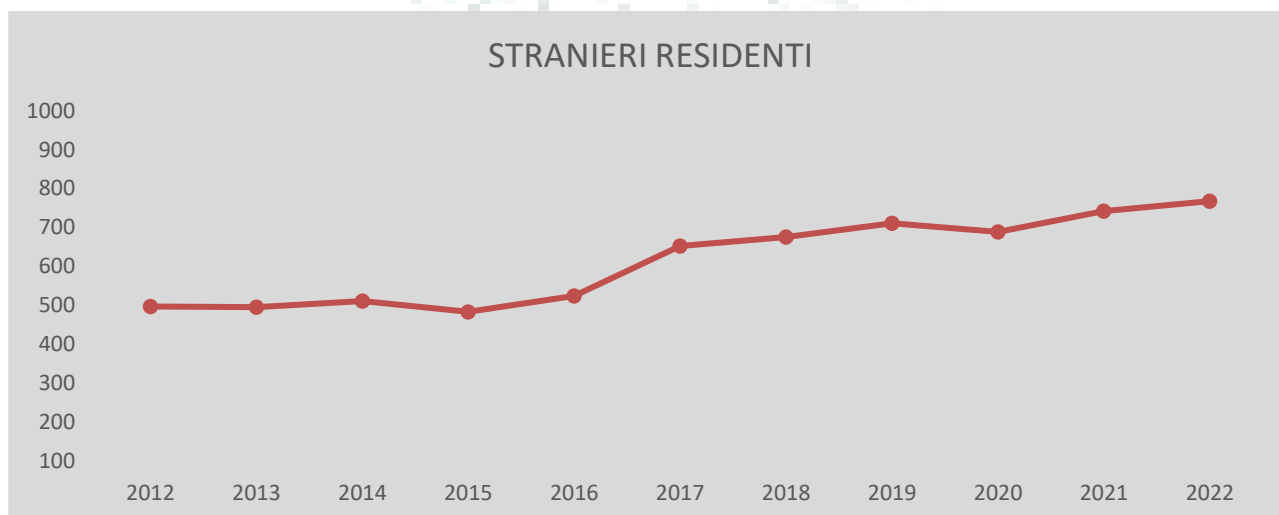
I nuclei familiari hanno avuto un andamento di lieve ma costante fino all'anno 2017. Nell'anno 2018 è ripreso il trend negativo ma per l'anno 2019 si evidenzia un lieve aumento, confermato anche per l'anno 2020 e 2021.

ANNO	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
TOTALE NUCLEI FAMILIARI	9.609	9.684	9.746	9.769	9.821	10.732	10.026	10.229	10.536	10.625	10749



## ANDAMENTO DELLA POPOLAZIONE STRANIERA A CAPOTERRA

ANNO	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Stranieri residenti</b>	498	496	512	484	525	653	676	711	689	742	<b>768</b>



Al 31.12. 2022 la popolazione straniera residente risulta essere 768 pari al 3,26% della popolazione complessiva di Capoterra di cui 214 provenienti dall'Unione Europea e 554 extracomunitari.

L'andamento nel corso degli anni è pressoché in continuo aumento, si evidenzia infatti una diminuzione di appena due unità dall'anno 2012 all'anno 2013 ed un'ulteriore flessione dall'anno 2014 all'anno 2015, per poi iniziare una parabola ben più consistente, in ascesa, negli anni dal 2016 al 2020. Nel 2020 si evidenzia una diminuzione del numero della popolazione straniera residente che riprende invece ad aumentare nel 2021 e 2022.

## ANALISI DELLE PERSONE IN CERCA DI OCCUPAZIONE

Ad integrazione dell'analisi demografica si rappresenta il dato dei disoccupati e in attesa di prima occupazione nel territorio dell'Ente. Si evidenzia un progressivo aumento delle persone in cerca di lavoro dall'anno 2013 all'anno 2016 con una decrescita dall'anno 2017 a eccezione di un picco nel 2019.

ANNO	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021*
<b>Disoccupati</b>	3946	4107	4157	4226	---	---	---	---	---
<b>Inoccupati (in cerca di 1° occupazione)</b>	1566	1581	1544	1510	---	---	---	---	---
<b>Persone in cerca di occupazione</b>	5509	5688	5701	5736	5632*	5222*	5608*	5337*	5384*

\*A decorrere dall'anno 2017 non sono disponibili i dati dei disoccupati e degli inoccupati, bensì unicamente il dato complessivo delle persone in cerca di occupazione.



La ripartizione di genere fra le persone in cerca di occupazione evidenzia una preponderanza del genere femminile rispetto a quello maschile, eccezion fatta per l'anno 2017.

ANNO	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>M</b>	2734	2842	2784	2820	2906	2519	2694	2579	2518
<b>F</b>	2775	2846	2917	2916	2726	2703	2914	2758	2866
<b>Persone in cerca di occupazione</b>	5509	5688	5701	5736	5632	5222	5608	5337	5384



Fonte: Dati forniti dalla Regione Autonoma della Sardegna – Agenzia Sarda per le Politiche Attive del Lavoro (ASPAL) - Direzione Generale – Osservatorio Mercato del Lavoro.

## LIVELLO DI ISTRUZIONE DELLA POPOLAZIONE RESIDENTE

Nell'ultimo decennio sono aumentate le persone in possesso del titolo di studio più elevato: la laurea e il diploma di scuola secondaria superiore.

Diminuiscono i residenti analfabeti, quindi coloro che hanno dichiarato di non saper leggere e scrivere o di sapere leggere e scrivere, pur non avendo conseguito la licenza elementare.

## CONDIZIONE SOCIO-ECONOMICA DELLE FAMIGLIE

La condizione sociale delle famiglie di Capoterra è caratterizzata da una bassa natalità che può dipendere da una serie di fattori diversi: la diminuzione di donne giovani, in età fertile, sul totale della popolazione, lo spostamento in avanti dell'età in cui si ha il primo figlio a causa dell'allungamento del tempo dedicato all'istruzione e del ritardo conseguente con cui si entra nel mercato del lavoro, la crisi economica e occupazionale che ritarda il formarsi delle famiglie, la difficoltà a conciliare il ruolo di genitore con l'attività lavorativa.

Il territorio è caratterizzato da una elevata disoccupazione, soprattutto giovanile.

Sussiste, anche per questo, il fenomeno dell'emigrazione giovanile legata sia a motivi di studio sia di lavoro. Fenomeno molto presente, ma che difficilmente emerge dai dati ufficiali, poiché chi si reca a studiare o a lavorare fuori Capoterra, per qualche anno, non trasferisce la residenza.

Si registra, infine, un allargamento della situazione di bisogno soprattutto da parte delle famiglie monoreddito a causa, in particolare, della crescente crisi, oltre che della diminuzione del potere d'acquisto.

In un periodo di grave crisi economico – sociale, sono aumentati i beneficiari degli interventi sociali, ma è cambiata anche la tipologia di aiuto richiesto, non più soltanto straordinario, per affrontare situazioni impreviste, ma di tipo continuativo, per soddisfare almeno le fondamentali necessità quotidiane.

## ECONOMIA INSEDIATA

Consistenza delle imprese (\*) con sede nel Comune di Capoterra e addetti (\*\*), per settore economico Ateco con individuazione delle imprese artigiane e relativi addetti:

	SETTORE: Agricoltura, Silvicoltura Pesca					Di cui Imprese Artigiane					
	2018	2019	2020	2021	2022		2018	2019	2020	2021	2022
Aziende Attive	149	142	142	136	138	Aziende Attive	2	3	2	2	2
Addetti totali	278	255	259	254	242	Addetti totali	2	2	2	2	2

	SETTORE: Estrazione di minerali da cave e miniere					Di cui Imprese Artigiane					
	2018	2019	2020	2021	2022		2018	2019	2020	2021	2022
Aziende Attive	1	1	1	1	1	Aziende Attive	1	1	1	1	1
Addetti totali	9	11	13	13	12	Addetti totali	9	11	13	13	1



SETTORE: Attività manifatturiere						Di cui Imprese Artigiane					
	2018	2019	2020	2021	2022		2018	2019	2020	2021	2022
Aziende Attive	91	86	89	87	82	Aziende Attive	65	63	63	61	59
Addetti totali	418	445	426	348	380	Addetti totali	125	147	98	104	105
SETTORE: Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione rifiuti						Di cui Imprese Artigiane					
	2018	2019	2020	2021	2022		2018	2019	2020	2021	2022
Aziende Attive	5	5	5	5	5	Aziende Attive	1	1	1	1	1
Addetti totali	269	264	264	262	262	Addetti totali	4	3	3	3	6
SETTORE: Costruzioni						Di cui Imprese Artigiane					
	2018	2019	2020	2021	2022		2018	2019	2020	2021	2022
Aziende Attive	216	218	223	221	227	Aziende Attive	118	114	114	111	114
Addetti totali	419	463	473	463	510	Addetti totali	182	186	200	182	213
SETTORE: Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli						Di cui Imprese Artigiane					
	2018	2019	2020	2021	2022		2018	2019	2020	2021	2022
Aziende Attive	384	371	380	383	365	Aziende Attive	22	17	18	18	18
Addetti totali	735	736	773	793	762	Addetti totali	57	42	41	42	43
SETTORE: Trasporto e magazzinaggio						Di cui Imprese Artigiane					
	2018	2019	2020	2021	2022		2018	2019	2020	2021	2022
Aziende Attive	46	47	44	42	39	Aziende Attive	29	32	30	28	25
Addetti totali	125	133	115	114	102	Addetti totali	82	87	70	80	62
SETTORE: Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione						Di cui Imprese Artigiane					
	2018	2019	2020	2021	2022		2018	2019	2020	2021	2022
Aziende Attive	100	103	99	102	105	Aziende Attive	26	30	24	23	23
Addetti totali	395	397	380	392	449	Addetti totali	60	67	57	53	55
SETTORE: Servizi di informazione e comunicazione						Di cui Imprese Artigiane					
	2018	2019	2020	2021	2022		2018	2019	2020	2021	2022
Aziende Attive	30	26	27	26	28	Aziende Attive	2	2	2	2	4

Addetti totali	31	30	28	29	34	Addetti totali	1	2	2	2	4
<b>SETTORE: Attività finanziarie e assicurative</b>						<b>Di cui Imprese Artigiane</b>					
	2018	2019	2020	2021	2022		2018	2019	2020	2021	2022
Aziende Attive	26	26	28	30	29	Aziende Attive	0	0	0	0	0
Addetti totali	28	28	27	26	26	Addetti totali	0	0	0	0	0
<b>SETTORE: Attività immobiliari</b>						<b>Di cui Imprese Artigiane</b>					
	2018	2019	2020	2021	2022		2018	2019	2020	2021	2022
Aziende Attive	11	15	16	18	19	Aziende Attive	0	0	0	0	0
Addetti totali	23	23	24	22	25	Addetti totali	0	0	0	0	0
<b>SETTORE: Attività professionali, scientifiche e tecniche</b>						<b>Di cui Imprese Artigiane</b>					
	2018	2019	2020	2021	2022		2018	2019	2020	2021	2022
Aziende Attive	36	39	42	44	50	Aziende Attive	4	5	6	6	6
Addetti totali	65	72	73	77	72	Addetti totali	4	5	5	5	5
<b>SETTORE: Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese</b>						<b>Di cui Imprese Artigiane</b>					
	2018	2019	2020	2021	2022		2018	2019	2020	2021	2022
Aziende Attive	61	62	62	67	70	Aziende Attive	15	16	15	16	17
Addetti totali	510	572	604	566	603	Addetti totali	47	52	54	60	53
<b>SETTORE: Istruzione</b>						<b>Di cui Imprese Artigiane</b>					
	2018	2019	2020	2021	2022		2018	2019	2020	2021	2022
Aziende Attive	4	6	7	6	6	Aziende Attive	2	2	2	2	2
Addetti totali	10	16	20	19	19	Addetti totali	3	4	6	8	8
<b>SETTORE: Sanità e assistenza sociale</b>						<b>Di cui Imprese Artigiane</b>					
	2018	2019	2020	2021	2022		2018	2019	2020	2021	2022
Aziende Attive	17	19	23	23	23	Aziende Attive	0	0	0	0	0
Addetti totali	219	250	278	218	187	Addetti totali	0	0	0	0	0

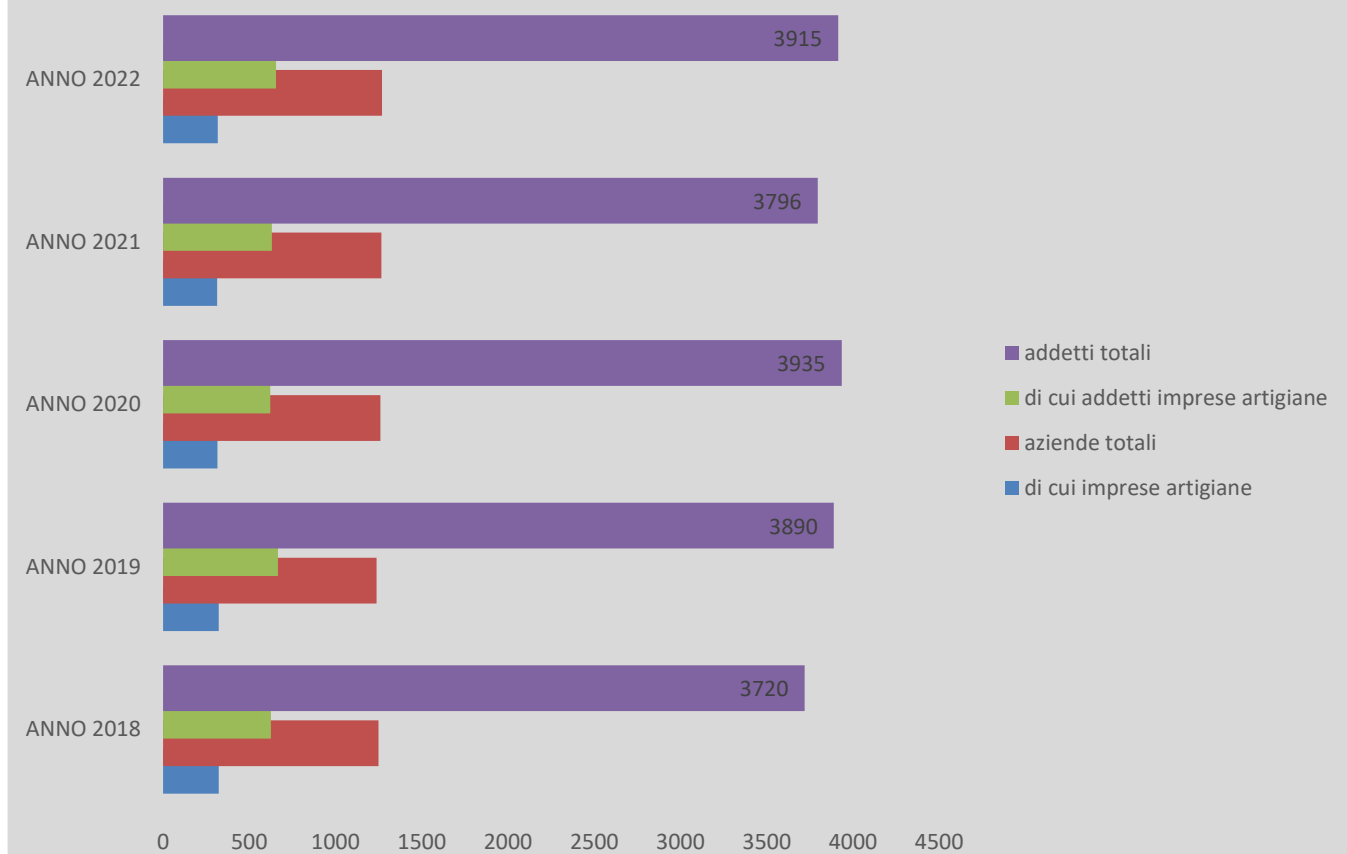
SETTORE: Attività artistiche, sportive, di intrattenimento						Di cui Imprese Artigiane					
	2018	2019	2020	2021	2022		2018	2019	2020	2021	2022
Aziende Attive	16	16	17	16	18	Aziende Attive	1	0	0	0	0
Addetti totali	30	40	38	41	18	Addetti totali	1	0	0	0	0
SETTORE: Altre attività di servizi						Di cui Imprese Artigiane					
	2018	2019	2020	2021	2022		2018	2019	2020	2021	2022
Aziende Attive	56	54	53	58	62	Aziende Attive	35	37	38	43	45
Addetti totali	107	100	81	96	111	Addetti totali	49	57	61	76	85
SETTORE: Imprese non classificate						Di cui Imprese Artigiane					
	2018	2019	2020	2021	2022		2018	2019	2020	2021	2022
Aziende Attive	0	1	0	0	2	Aziende Attive	0	0	0	0	0
Addetti totali	49	55	59	63	71	Addetti totali	1	1	1	1	1

Totali settori						Di cui Imprese Artigiane totali					
	2018	2019	2020	2021	2022		2018	2019	2020	2021	2022
Aziende Attive	1249	1237	1260	1265	1269	Aziende Attive	322	323	316	314	317
Addetti totali	3720	3890	3935	3796	3915	Addetti totali	626	666	622	631	654

(\*) Sono escluse le unità locali (sedi secondarie e operative diverse dalle sedi legali) presenti nel territorio comunale.  
(\*\*) Il dato sugli addetti è riferito agli addetti complessivi delle imprese con sede nel territorio di Capoterra, indipendentemente dalla localizzazione (sede o unità locale) nella quale sono occupati. Tale dato si configura, quindi, come parametro dimensionale d'impresa senza alcun riferimento con il livello di occupazione nel territorio.

Fonte: CCIAA di Cagliari su dati Stockview/Registro Imprese al 31/12/2022.

## ECONOMIA INSEDIATA



## PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE.

L'insieme dei documenti costituiti dal DUP (Documento Unico di Programmazione), dal PEG (Piano Esecutivo di Gestione) e dal PDP (Piano della Performance) come meglio di seguito descritti, costituiscono lo strumento del Ciclo della performance del Comune di Capoterra. La metodologia operativa adottata, è risultata adeguata ai principi del D.Lgs. n.

150/2009 in attuazione della legge delega n. 15/2009.

Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 è stato approvato con delibera della Giunta Comunale n. 151 del 09/08/2022, unitamente al PEG, traendo ispirazione dai seguenti documenti:

a) Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022/2024, approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 66 del 05/08/2022, è il documento che ha recepito le priorità dell'azione amministrativa declinandole, a livello triennale, sull'assetto organizzativo del Comune. Il DUP è strettamente collegato al Bilancio di previsione finanziario 2022/2024, approvato con atto consiliare n. 67 del 05/08/2022 e ha delineato gli obiettivi generali articolati per programma.

b) Piano Esecutivo di Gestione (PEG) - parte contabile ed obiettivi, è il documento di supporto alla pianificazione del bilancio ed ha definito la quantificazione delle risorse e degli interventi assegnati a ciascun centro di Responsabilità per la realizzazione degli obiettivi di ciascun programma, missione e progetto contenuti nel DUP medesimo. 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. n. 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 ad ogni Responsabile di settore sono stati assegnati uno o più obiettivi operativi di gestione. È 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. n. 150/2009 avente ad oggetto: "Sistema di misurazione e valutazione della performance", la Giunta Comunale con la deliberazione n. 52 del 27/03/2019, ha approvato il Regolamento per la Valutazione della Performance, modificato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 08/01/2020 n° 159 del 17/11/2021, n° 174 del 01/12/2021, n° 02 del 14/01/2022 e n° 54 del 07/04/2022 e n. 274 del 21/12/2022 ha provveduto ad approvare il sistema di valutazione delle prestazioni di tutto il personale.

L'Amministrazione si è avvalsa del Nucleo Interno di Valutazione così costituito:

- in forma monocratica fino al 15/08/2022
- in forma collegiale dal 27/10/2022

In accordo con lo stesso NIV si è stabilito di procedere con un sistema di valutazione delle prestazioni, recependo le 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 dal Nucleo di Valutazione (NIV) con il supporto del Segretario Comunale.

## **VERIFICA FINALE DEGLI OBIETTIVI 2022 DEL PIANO DELLA PERFORMANCE**

Di seguito si riporta il rendiconto delle attività svolte sulla base dei report finali dei Responsabili di Settore validati dal N.I.V. con verbale n. 11 /2023, 12/2023, 13/2023 e n. 14 del 10 ottobre 2023.

### **RESPONSABILE SETTORE 1**

LAVORI PUBBLICI, PROTEZIONE CIVILE, TUTELA DEL PAESAGGIO  
PATRIMONIO E SICUREZZA SUL LAVORO  
ING. ENRICO CONCAS

1. Realizzazione di un nuovo comparto di loculi cimiteriali. Annualità 2022: obiettivo raggiunto;
2. Realizzazione di impianti fotovoltaici in edifici comunali – Finanziamento Ministero dello Sviluppo Economico (MISE). Annualità 2022: obiettivo raggiunto;
3. Ristrutturazione, adeguamento normativo ed efficientamento energetico scuola elementare via Lamarmora: obiettivo raggiunto;
4. Cantiere Lavoras “Manutenzione edifici e impianti comunali”: obiettivo raggiunto;
5. Trattamento dei dati personali nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, in particolare il diritto alla protezione dei dati personali: obiettivo raggiunto;
6. Garantire nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, la libertà di accesso di chiunque ai dati e ai documenti detenuti dall’ amministrazione. : obiettivo raggiunto
7. Monitoraggio procedimenti e processi ad elevato rischio corruzione di corruzione monitoraggio appalto realizzazione teatro comunale: obiettivo raggiunto;

### **RESPONSABILE SETTORE 2 ( 01/01/2022 – 30/06/2022)**

SERVIZI TECNOLOGICI E IGIENE URBANA  
DOTT. SALVATORE GARAU

1. Manutenzioni edifici e impianti comunali: obiettivo raggiunto;
2. “Fornitura e posa di n. 4.000 targhe toponomastiche da installare nelle strade comunali”. obiettivo raggiunto;



3. “Progetto di completamento - Potenziamento della viabilità sostenibile realizzazione pista ciclabile per il collegamento con la viabilità ciclopedonale esistente: obiettivo raggiunto
4. Trasferimento delle reti e degli impianti del Servizio Idrico Integrato del Comune di Capoterra al gestore unico Abbanoa S.p.A.”: obiettivo raggiunto
5. Tenuta del registro delle attività di trattamento che rappresenta uno strumento per adempiere agli obblighi di sorveglianza da parte del DPO. Il registro deve essere tenuto in forma scritta, anche in formato elettronico ed è finalizzato alla cooperazione tra titolare/responsabile e Autorità di controllo (obbligo sancito dall’art. 31, RGPD): obiettivo raggiunto
6. Pubblicazione dei dati nella sezione “Amministrazione trasparente” ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013: obiettivo raggiunto
7. monitoraggio anticorruzione: obiettivo raggiunto

### **RESPONSABILE SETTORE 2 (01/07/2022-31/12/2022)**

SERVIZI TECNOLOGICI E IGIENE URBANA

GEOM ALESSANDRO MIQUELIS

8. Manutenzioni edifici e impianti comunali: obiettivo raggiunto;
9. “Fornitura e posa di n. 4.000 targhe toponomastiche da installare nelle strade comunali”: obiettivo raggiunto;
10. “Progetto di completamento - Potenziamento della viabilità sostenibile realizzazione pista ciclabile per il collegamento con la viabilità ciclopedonale esistente: obiettivo raggiunto
11. Trasferimento delle reti e degli impianti del Servizio Idrico Integrato del Comune di Capoterra al gestore unico Abbanoa S.p.A.”: obiettivo raggiunto
12. Tenuta del registro delle attività di trattamento che rappresenta uno strumento per adempiere agli obblighi di sorveglianza da parte del DPO. Il registro deve essere tenuto in forma scritta, anche in formato elettronico ed è finalizzato alla cooperazione tra titolare/responsabile e Autorità di controllo (obbligo sancito dall’art. 31, RGPD): obiettivo raggiunto
13. Pubblicazione dei dati nella sezione “Amministrazione trasparente” ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013: obiettivo raggiunto
14. monitoraggio anticorruzione: obiettivo raggiunto

### **RESPONSABILE SETTORE 3**

URBANISTICA E GESTIONE AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI

ING. FABRIZIO PORCEDDA

1. Studio delle pericolosità idrauliche legate alle interferenze del reticolo idrografico con la viabilità – affidamento incarico: obiettivo raggiunto;
2. Gestione laboratorio del Centro Storico: obiettivo raggiunto;
3. Avvio delle procedure per l’affidamento degli incarichi professionali per la variante al Piano Urbanistico: obiettivo raggiunto
4. Avvio delle procedure per l’affidamento degli incarichi professionali per la variante al Piano di Utilizzo: obiettivo raggiunto
5. Avvio delle procedure per l’affidamento degli incarichi professionali per la redazione del piano del colore del Piano Particolareggiato del Centro Storico e degli arredi su aree pubbliche e private nel

- territorio comunale: obiettivo non raggiunto per mancanza di risorse finanziarie
6. Trattamento dei dati personali, nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, in particolare il diritto
  7. Garantire, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, la libertà di accesso di chiunque ai dati e ai documenti detenuti dall' amministrazione. obiettivo raggiunto -;
  8. Monitoraggio di procedimenti e processi ad elevato rischio di corruzione: CONTRIBUTI REGIONALI AI PRIVATI PER L'ELIMINAZIONE DELLE BARRIERE ARCHITETTONICHE: obiettivo raggiunto;

#### **RESPONSABILE SETTORE 4 ( fino al 09/05/2022)**

POLIZIA MUNICIPALE

DOTT.GIORGIO LECCA

1. Lotta al randagismo e all'abbandono indiscriminato di animali d'affezione. Ricovero presso strutture convenzionate di animali feriti, malati, pericolosi per la salute e l'incolumità pubblica: Obiettivo raggiunto;
2. Polizia Ambientale: controllo sull'effettuazione della raccolta differenziata e sull'abbandono dei rifiuti solidi urbani. Il territorio di Capoterra è composto da un centro storico e da numerose zone residenziali che costituiscono un vasto territorio di difficile controllo in particolare per la differenziazione ed il conferimento dei R.S.U. Vi è inoltre bisogno di un controllo pressante sul pagamento degli oneri inerenti al servizio. Istituzione compagni a barracellare: il territorio del Comune, che copre una vasta zona rurale, sia di pianura che di montagna, necessita di un adeguato controllo onde prevenire violazioni in materia ambientale nonché la prevenzione degli incendi: obiettivo raggiunto
3. Assistenza straordinaria in occasione di manifestazioni politiche civili e religiose: obiettivo raggiunto al 100%
4. Assistenza domiciliare anziani e disabili: in occasione delle deleghe alla riscossione di somme di denaro si effettuano gli accertamenti al domicilio delle persone che per motivi sanitari o di età sono impossibilitati a recarsi negli uffici per l'autenticazione delle firme: obiettivo raggiunto
5. Gestione e controllo sistema di videosorveglianza: obiettivo raggiunto
6. Adempimenti previsti dalla nuova normativa europea sulla protezione dei dati personali, regolamento UE 2016/679: obiettivo raggiunto
7. Pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente" ai sensi del Decreto Legislativo 33/2013.: obiettivo raggiunto
8. Anticorruzione: Riduzione dei rischi di fenomeni corruttivi: Appalto per la cattura ed il mantenimento dei cani randagi.: obiettivo raggiunto;
9. Controllo elettronico della velocità – obiettivo raggiunto



## RESPONSABILE SETTORE 4

POLIZIA MUNICIPALE

DOTT.SSA ROBERTA MAXIA

1. Lotta al randagismo e all'abbandono indiscriminato di animali d'affezione. Ricovero presso strutture convenzionate di animali feriti, malati, pericolosi per la salute e l'incolumità pubblica Obiettivo raggiunto;
2. Polizia Ambientale: Il territorio di Capoterra è composto da un centro storico e da numerose zone residenziali che costituiscono un vasto territorio di difficile controllo in particolare per la differenziazione ed il conferimento dei R.S.U. Vi è inoltre bisogno di un controllo pressante sul pagamento degli oneri inerenti al servizio. Istituzione compagnia barracellare: il territorio del Comune, che copre una vasta zona rurale, sia di pianura che di montagna, necessita di un adeguato controllo onde prevenire violazioni in materia ambientale nonché la prevenzione degli incendi: obiettivo raggiunto;
3. In occasione delle frequenti manifestazioni civili, sportive e religiose, assicurare alla cittadinanza un adeguato servizio di regolamentazione del traffico e di ordine pubblico anche tramite interventi oltre il normale orario di servizio presidiando il sito dell'evento con un adeguato numero di operatori. Molto sentito è il passaggio della sagra di Sant'Efisio che coinvolge ed impegna il Comando già dai primi giorni dell'anno per concludersi il 4 di maggio. Per gli sportivi si svolgono diversi incontri con grande afflusso di pubblico oltre a tutte le attività svolte nel palazzetto dello sport. Una trentina di grosse manifestazioni all'anno. Nel 2022 verranno intrapresi numerosi eventi. Obiettivo raggiunto
4. Assistenza domiciliare anziani e disabili: in occasione delle deleghe alla riscossione di somme di denaro si effettuano gli accertamenti al domicilio delle persone che per motivi sanitari o di età sono impossibilitati a recarsi negli uffici per l'autenticazione delle firme: obiettivo raggiunto
5. Gestione e controllo sistema di videosorveglianza: obiettivo raggiunto
6. Adempimenti previsti dalla nuova normativa europea sulla protezione dei dati personali, regolamento UE 2016/679: obiettivo raggiunto
7. Pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente" ai sensi del Decreto Legislativo 33/2013. Perseguire gli interessi dei cittadini sul sentito bisogno della trasparenza delle amministrazioni pubbliche mettendo facilmente a disposizione atti e documenti prodotti o custoditi riguardanti anche gli organi politici, funzionari e dipendenti in genere.: obiettivo raggiunto 80%
8. Anticorruzione: Riduzione dei rischi di fenomeni corruttivi: Appalto per la cattura ed il mantenimento dei cani randagi.: obiettivo raggiunto;
9. Controllo elettronico della velocità – obiettivo raggiunto

## **RESPONSABILE SETTORE 5**

SEGRETERIA, AFFARI GENERALI, ORGANI ISTITUZIONALI,  
URP,INFORMATIZZAZIONE, ARCHIVIO E PUBBLICA  
ISTRUZIONE

DOTT.SSA FRANCA CASULA

1. Applicazione degli strumenti di controllo: Obiettivo raggiunto;
2. Aggiornamento registro unico trattamento dati – art. 30 GDPR- adempimenti normativa europea: Obiettivo raggiunto;
3. Verifica e aggiornamento dati – sezione amministrazione trasparente del portale comunale: obiettivo raggiunto;
4. Digitalizzazione ordinanze sindacali adottate negli anni 2001/2002/2003: Obiettivo raggiunto;
5. Predisposizione regolamento comunale per la concessione del patrocinio comunale e utilizzo dello stemma: Obiettivo raggiunto;
6. Potenziamento della fruibilità dei servizi in rete attraverso la procedura “istanze on line” e/o attraverso l’app. io: obiettivo raggiunto;
7. Predisposizione del regolamento comunale del cerimoniale – obiettivo raggiunto;
8. Incrementare la dotazione libraria della biblioteca comunale al fine di garantire all’utenza una fruibilità ampia e aggiornata attraverso le risorse di cui al decreto 8/2022 del ministero per i beni e le attività culturali e per il turismo: obiettivo raggiunto.
9. Predisposizione bando per la concessione del premio all’eccellenza: obiettivo raggiunto

## **RESPONSABILE SETTORE 6**

SERVIZI SOCIALI

DOTT.SSA ANTONELLA MARONGIU

1. Attivazione progetti Puc inclusione sociale RDC: obiettivo raggiunto
2. REIS(Reddito di inclusione sociale)anno 2021: obiettivo raggiunto;
3. L.431 Delibera Regionale dicembre 2021: obiettivo raggiunto;
4. Gara d’appalto Centro Sociale Anziani: obiettivo raggiunto;
5. Gara d’appalto Servizio Assistenza scolastica specialistica: obiettivo raggiunto;
6. Gara d’appalto Servizio trasporto disabili ed anziani: obiettivo raggiunto;
7. Gestione piattaforma Procura Minori (nuovo intervento): obiettivo raggiunto;
8. Protocollo d’intesa sulle procedure integrate d’intervento rivolte ai minori: Obiettivo raggiunto;
9. Casellario sociale: aggiornamento delle cartelle sociali degli utenti: obiettivo raggiunto
10. Trattamento dei dati personali, nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, in particolare il diritto alla protezione dei dati personali: obiettivo raggiunto;
11. Garantire , nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, la libertà di accesso di chiunque ai dati e ai documenti detenuti dall’amministrazione: in attuazione del Decreto Legislativo 14 marzo 2013,n°33, recante il “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni”: obiettivo raggiunto
12. Riduzione dei rischi di fenomeni corruttivi (Assistenza Scolastica Specialistica) : obiettivo raggiunto;
13. Bando di concorso per la formazione della graduatoria valevole ai fini dell'assegnazione in locazione di alloggi di Edilizia Residenziale Pubblica: obiettivo raggiunto;

## **RESPONSABILE SETTORE 7**

SERVIZI FINANZIARI, PROGRAMMAZIONE, BILANCIO  
DOTT.SSA FRANCESCA CAMBIGANU

1. Predisposizione della proposta di delibera e del testo del regolamento di contabilità aggiornato: Obiettivo raggiunto;
2. Svolgimento di giornate di formazione teorica e di training on the job in materia di programmazione/bilancio e gestione del bilancio/contabilità, nonché relativamente all'impiego ottimizzato delle varie funzionalità del gestionale in uso per la tenuta della contabilità e della programmazione . – Obiettivo raggiunto;
3. PREDISPOSIZIONE DELLA PROPOSTA DI DELIBERA E DEL TESTO DEL REGOLAMENTO ECONOMALE AGGIORNATO: Obiettivo raggiunto;
4. Svolgimento di giornate di formazione teorica e di training on the job in materia di programmazione/bilancio e gestione del bilancio/contabilità, nonché relativamente all'impiego ottimizzato delle varie funzionalità del gestionale in uso per la tenuta della contabilità e della programmazione : Obiettivo raggiunto;
5. Predisposizione della proposta di delibera e del testo del regolamento economico aggiornato": Obiettivo raggiunto;
6. Pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente" ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013: Obiettivo raggiunto;
7. Applicazione degli strumenti di controllo e verifica con le modalità, i termini e i tempi definiti: Obiettivo raggiunto;

## **RESPONSABILE SETTORE 8**

SERVIZI DEMOGRAFICI, SPORT E SPETTACOLO  
DOTT. .SSA MICHELA LITTARRU

1. Aggiornamento anagrafe locale e ANPR /ANNO 2022: obiettivo raggiunto
2. Aggiornamento e verifiche AIRE /ANNO 2022: obiettivo raggiunto 80%
3. Monitoraggio movimenti demografici extra comunitari /ANNO 2022: obiettivo raggiunto 80%
4. Monitoraggio rilascio della CIE su prenotazione e documenti vari/ANNO 2022: obiettivo raggiunto
5. Supporto online certificati ANPR /ANNO 2022: obiettivo raggiunto
6. Pubblicazione dei dati nella sezione "amministrazione trasparente" ai sensi del D.lgs. n. 33/2013 /ANNO 2022: obiettivo raggiunto
7. Rispetto adempimenti previsti dalla nuova normativa europea sulla protezione dei dati personali- Regolamento UE 2016/679/ANNO 2022: obiettivo raggiunto 0%

## **RESPONSABILE SETTORE 8**

SERVIZI DEMOGRAFICI, SPORT E SPETTACOLO

DOTT. GIORGIO LECCA

8. Aggiornamento anagrafe locale e ANPR /ANNO 2022: obiettivo raggiunto
9. Aggiornamento e verifiche AIRE /ANNO 2022: obiettivo raggiunto
10. Monitoraggio movimenti demografici extra comunitari /ANNO 2022: obiettivo raggiunto
11. Monitoraggio rilascio della CIE su prenotazione e documenti vari/ANNO 2022: obiettivo raggiunto
12. Supporto online certificati ANPR /ANNO 2022: obiettivo raggiunto
13. Pubblicazione dei dati nella sezione “amministrazione trasparente” ai sensi del D.lgs. n. 33/2013 /ANNO 2022: obiettivo raggiunto
14. Rispetto adempimenti previsti dalla nuova normativa europea sulla protezione dei dati personali- Regolamento UE 2016/679/ANNO 2022: obiettivo raggiunto

## **RESPONSABILE SETTORE 9**

AFFARI LEGALI

AVV. EUGENIO LAO

1. Alimentazione Software gestione ufficio legale e Processo Civile Telematico (PAT: Obiettivo raggiunto 80%;
2. Avviso pubblico per iscrizione albo comunale avvocati: Obiettivo raggiunto;
3. Studio e consulenza per redazione e approvazione “Piano valorizzazione usi civici” Obiettivo raggiunto
4. Studio e consulenza per predisposizione atti di gara affidamento servizio di supporto alla riscossione dei tributi e altre entrate comunali. Obiettivo raggiunto
5. Studio e consulenza per regolamentazione temporanea servizio idrico nelle more del passaggio al gestore unico regionale. Obiettivo raggiunto;
6. Consulenza per definizione procedure espropriative P.I.P.: Obiettivo raggiunto;
7. Rispetto degli adempimenti previsti dalla nuova normativa europea sulla protezione dei dati personali. Reg. UE 2016/679: obiettivo raggiunto
8. Pubblicazione dei dati nella sezione “Amministrazione Trasparente” Obiettivo raggiunto;
9. Monitoraggio dei procedimenti e processi ad alto rischio di corruzione: Obiettivo raggiunto;

## **RESPONSABILE SETTORE 10**

AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE, ORGANIZZAZIONE E RELAZIONI SINDACALI

DOTT. SSA MARIA RITA UCCHEDDU

1. Applicazione degli strumenti di controllo e verifica con le modalità previste dal regolamento comunale approvato con deliberazione n. 5 del 25/01/2013 e integrato con deliberazione del Consiglio Comunale approvato in data 14/12/2015 con atto n. 87: obiettivo raggiunto;
2. Sottoscrizione del contratto decentrato 2022: obiettivo raggiunto;
3. Copertura del fabbisogno del personale 2022/2024: obiettivo raggiunto;
4. Piano triennale del fabbisogno del personale: programmazione ai sensi del DPCM attuativo dell’art. 33

del D.L. 34/2019 all'interno del PIAO ( Piano Integrato di attività e Organizzazione): Obiettivo raggiunto;

5. Trattamento dei dati personali, nel rispetto dei limiti e delle libertà fondamentali, in particolare il diritto alla protezione dei dati personali :obiettivo raggiunto;
6. Assolvimento degli obblighi di pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente" ai sensi del D.lgs 33/2013: obiettivo raggiunto;
7. Riduzione dei rischi di fenomeni corruttivi: obiettivo raggiunto.

### **RESPONSABILE SETTORE 11**

EDILIZIA PRIVATA – SUAPE

ING. ALESSANDRA FARIGU

1. Svolgimento attività di formazione/ aggiornamento ed efficientamento del personale e snellimento dei tempi di istruttoria: obiettivo raggiunto;
2. Progetto di interoperabilità Suape-I2 e digitalizzazione archivio cartaceo edilizia privata: obiettivo raggiunto;
3. Pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente" ai sensi del D.Lgs.n. 33/2013: obiettivo raggiunto
4. Corruzione: obiettivo raggiunto;

### **RESPONSABILE SETTORE 12**

GESTIONE ENTRATE TRIBUTARIE ED EXTRATRIBUTARIE

DOTT. SSA MONICA BRUGHITTA

1. Svolgimento attività di formazione/ aggiornamento ed efficientamento del personale del Settore Tributi e riduzione pratiche pregresse (quantificabili in 3390) e snellimento dei tempi di istruttoria : obiettivo raggiunto;
2. Studio e predisposizione atti di gara per l'affidamento del servizio di supporto alla riscossione dei tributi e delle altre entrate comunali: obiettivo raggiunto
3. Studio per la regolamentazione temporanea del Servizio Idrico nelle more del passaggio al gestore unico regionale (Abbanoa) o dell'istituzione del Servizio Idrico comunale : obiettivo raggiunto
4. Analisi della modulistica esistente in un'ottica di aggiornamento e semplificazione: obiettivo raggiunto
5. Pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente" ai sensi del D.Lgs.n. 33/2013 : obiettivo raggiunto
6. Rispetto degli adempimenti previsti dalla normativa europea sulla protezione dei dati personali- Regolamento UE 2016/679: obiettivo raggiunto
7. Prevenzione della corruzione: obiettivo raggiunto

## SEGRETARIO GENERALE

DOTT.SSA FELICINA DEPLANO

1. Applicazione degli strumenti di controllo: e verifica con le modalità, i termini e i tempi definiti dall'apposito Regolamento comunale per la disciplina dei controlli interni, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 del 25/01/2013 e integrato con deliberazione del Consiglio Comunale approvato in data 14/12/2015 con atto n. 87: obiettivo raggiunto;
2. Impulso operativo e supporto organizzativo: Convocazione e tenuta delle Conferenze di almeno 2 riunioni mensili concercenti: Pianificazione delle attività con Analisi delle problematiche gestionali e Coordinamento intersettoriale con Proposizione soluzioni organizzative: obiettivo raggiunto;
3. Rinnovo dotazione di personale: Sovrintendenza e svolgimento prove d'esame acquisizione risorse umane categ.D): obiettivo raggiunto;
4. Applicazione del Piano Anticorruzione: obiettivo raggiunto;

### PREMIALITA' ASSEGNATE

In applicazione della metodologia di valutazione prevista dal Regolamento per la valutazione della performance e disciplina P.O., approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 52 del 27/03/2019 rettificato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 08/01/2020 con Deliberazione della Giunta Comunale n° 159 del 17/11/2021 - n° 174 del 01/12/2021 - n° 02 del 14/01/2022 e n° 54 del 07/04/2022, n. 274 del 21/12/2022 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 dal N.I.V. e sottoposte poi al Sindaco che a sua volta dovrà adottare i relativi decreti di riconoscimento delle retribuzioni di risultato.

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. n. 150/2009 in ordine ai sistemi di premialità e di valutazione nonché a quello della trasparenza e dell'integrità.

Capoterra, 11/10/2023

PER VALIDAZIONE IL N.I.V.