



# **Città di Carbonia**

Provincia del Sud Sardegna

---

## **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

ESERCIZIO 2021

## INDICE

<b>1.     PREMESSA</b>	<b>pag. 4</b>
1.1.   Che cosa è la Performance?	pag. 4
1.2.   La Relazione sulla Performance e il Piano degli Obiettivi di Performance	pag. 4
1.3.   Legame tra Trasparenza e Performance	pag. 5
<b>2.     IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO</b>	<b>pag. 7</b>
2.1.   La Popolazione	pag. 7
2.2.   L'Istruzione della popolazione residente	pag. 9
2.3.   La condizione socio-economica delle famiglie	pag. 10
2.4.   Territorio e Strutture	pag. 10
2.5.   L'Economia e il Sistema produttivo	pag. 11
<b>3.     II CONTESTO INTERNO DI RIFERIMENTO</b>	<b>pag. 16</b>
3.1.   Struttura del Comune di Carbonia	pag. 16
3.2.   Organigramma Uffici comunali – Anno 2021	pag. 20
3.3.   Società ed Enti Partecipati	pag. 21
<b>4.     RISULTATI RAGGIUNTI: OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE</b>	<b>pag. 26</b>
<b>5.     LA VALUTAZIONE</b>	<b>pag. 26</b>
5.1.   Gli elementi della valutazione	pag. 26
5. 2   Valutazione degli obiettivi di Performance Organizzativa e degli Obiettivi di Performance individuale dei Dirigenti	pag. 27

5.3	Valutazione individuale del personale	pag. 32
5.4	Criticità e Opportunità	pag. 32
5.5	Indagini di Customer Satisfaction	pag. 33
<b>6.</b>	<b>RISORSE, EFFICIENZA, ECONOMICITÀ</b>	<b>pag. 36</b>
<b>7.</b>	<b>STAKEHOLDER DELL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE</b>	<b>pag. 37</b>
<b>8.</b>	<b>TRASPARENZA</b>	<b>pag. 39</b>
<b>9.</b>	<b>PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE</b>	<b>pag. 39</b>
9.1	Obiettivi e Azioni Positive	pag. 41
9.2	Bilancio di Genere	pag. 43
<b>10.</b>	<b>PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE: IL CICLO DELLA PERFORMANCE E CONCLUSIONI</b>	<b>pag. 43</b>
10.1	Il processo di redazione della Relazione sulla Performance	pag. 43
10.2	Il Ciclo della Performance	pag. 45
10.3	Criticità	pag. 47
10.4	Sintesi Punti di forza e di debolezza del Ciclo della performance	pag. 47
10.5	Proposte migliorative per il Ciclo di gestione delle Performance	pag. 48

## **1. PREMESSA**

Il “Decreto Brunetta” (D.Lgs. n. 150 del 2009) ha introdotto diverse novità rispetto alle modalità di pianificazione e valutazione dell’azione delle pubbliche amministrazioni. Il Decreto ha evidenziato, soprattutto, come sia importante rendere trasparente e accessibile per tutti i cittadini l’intero ciclo di programmazione e valutazione. La sua importanza è stata ribadita, da ultimo, dall’articolo 10, comma 8, lettera b, del D. Lgs 33/2013 (disposizione su cui il D. lgs. N. 97/2016 non è intervenuto, lasciandole invariate).

Con questa finalità l’Amministrazione comunale di Carbonia, seguendo le disposizioni del D. Lgs 33/2013 e delle linee guida ANAC (ex Civit), ha allestito la sezione “Amministrazione Trasparente” nel proprio sito ufficiale, mentre con la Deliberazione della Giunta comunale n. 86 del 22/06/2021 ha adottato il Piano degli Obiettivi di Performance 2021-2023, come documento che compone organicamente il PEG (Piano Esecutivo di Gestione. Il PEG è stato modificato con successiva Deliberazione della Giunta comunale n. 160 del 16/11/2021.

### **1.1. Che cosa è la performance?**

La performance misura la capacità del servizio pubblico di rispondere ai bisogni dei cittadini e di promuovere l’interesse generale attraverso l’utilizzo efficiente delle risorse a disposizione: umane, strumentali e finanziarie. La performance non può prescindere dalla verifica dei risultati e dalla chiara definizione e controllo degli obiettivi da raggiungere, in attuazione delle linee politiche strategiche adottate da ciascuna Amministrazione pubblica.

La performance è misurata e valutata a livello di Ente, come Performance Organizzativa, e a livello individuale come Performance Individuale del singolo Dirigente, Posizione Organizzativa e Dipendente.

### **1.2. La Relazione sulla Performance e il Piano degli Obiettivi di Performance**

La presente “Relazione sulla Performance” è redatta ai sensi dell’art. 10, comma 1, lettera b, del D. Lgs. 150/2009 (come modificato dall’art. 8 del D. Lgs 74/2017), dell’articolo 10, comma 8, lettera b, del D. Lgs 33/2013, della delibera ex CIVIT 5/2012 (Linee guida relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance, ancora applicabili agli Enti Locali), delle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 3/2018, dedicate ai Ministeri per

quanto applicabili agli Enti locali e del D. Lgs 74/2017 per quanto applicabile - evidenzia i risultati organizzativi e individuali raggiunti nell'erogazione dei servizi, rispetto agli standard di qualità e agli obiettivi strategici contenuti nel Piano degli Obiettivi di Performance e nel PEG 2021. Tali risultati sono misurati tramite l'utilizzo di indicatori predeterminati, individuati nelle schede di assegnazione degli obiettivi. Nella scelta degli indicatori si presta particolare attenzione alla coerenza interna fra obiettivo, risultato atteso e indicatore.

Nel Piano degli Obiettivi di Performance e nel PEG 2021, redatto dal Comune di Carbonia, gli standard da raggiungere si compongono ciascuno di due elementi: un indicatore di carattere qualitativo/quantitativo e un valore programmato da rispettare nell'erogazione del servizio. Gli indicatori sono stati individuati, per ciascun obiettivo, in modo tale da rendere misurabili i risultati attesi, a fine anno.

Le modalità di assegnazioni degli obiettivi, la scelta degli indicatori, i criteri di valutazione e le tempistiche del monitoraggio sono descritti nel nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 73 del 7/6/2021 e applicato a partire dal 2021.

Nel Piano degli Obiettivi di Performance e nel PEG 2021 sono contenuti gli obiettivi che l'Amministrazione comunale ha inteso conseguire al fine di realizzare la propria missione istituzionale e che rappresentano il parametro per valutare la Performance Organizzativa dell'Ente. Sulla base degli obiettivi conseguiti e delle schede di valutazione individuali, infine, è stato possibile misurare la Performance Individuale di tutto il personale dipendente (Dirigenti, Posizioni Organizzative e Dipendenti).

### **1.3 Legame tra Trasparenza e Performance**

Il concetto di "Trasparenza" è fortemente legato a quello di Performance, inteso come miglioramento continuo dei servizi resi ai cittadini, da realizzare con il necessario apporto degli stakeholder. Le amministrazioni devono dichiarare e rendere noti, con i mezzi più efficaci, i propri obiettivi, pensati come risposte alle reali esigenze dei cittadini. I cittadini, a loro volta, devono essere messi nelle condizioni di conoscere e valutare le modalità con cui questi obiettivi vengono raggiunti.

La pubblicazione di questi dati, in ogni fase del ciclo di gestione della performance, nella sezione "Amministrazione Trasparente" dei siti istituzionali, come previsto dal D. Lgs 33/2013 (come modificato dal D. Lgs 97/2016), e dalla Delibera ANAC n. 1310/2016, rende verificabili e comparabili i risultati raggiunti, avviando un processo virtuoso di confronto e crescita.

Con questa finalità la Giunta Comunale di Carbonia approva (annualmente) il Piano Triennale di Prevenzione della corruzione, contenente un'apposita sezione dedicata alla Trasparenza. Gli obiettivi indicati nel Piano Triennale sono formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'Amministrazione comunale, definita in via generale nel Piano degli Obiettivi di Performance, nel PEG e nel DUP – Documento unico di Programmazione.

La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un'area strategica del Comune di Carbonia e si traduce nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali contenuti nel PEG. L'integrazione tra performance e trasparenza è assicurata, dunque, dalla pubblicazione delle informazioni prodotte dal ciclo di gestione della performance all'interno della sezione Amministrazione Trasparente e dalla presenza, all'interno del Piano degli Obiettivi di Performance, di specifici obiettivi in tema di trasparenza.

Il Segretario Generale è individuato quale "Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza" con il compito di controllare il procedimento di elaborazione e di aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione (art. 43 del D. Lgs 33/2013 come modificato dal D. Lgs 97/2016 e l'art. 1, comma 7, della L. 190/2012, come modificato dall'art. 41, comma 1, lettera f del D. Lgs 97/2016) con particolare attenzione ai settori e procedure più esposti a rischi o più problematici per le tematiche legate alla tutela della privacy. A tal fine, il Segretario Generale promuove e cura il coinvolgimento dei diversi settori dell'Ente.

Per l'elaborazione del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e in particolare della sezione dedicata alla trasparenza, il Nucleo di Valutazione esercita un'attività di impulso, nei confronti dell'organo di indirizzo politico amministrativo e del Responsabile della Trasparenza. Il Nucleo di Valutazione svolge anche un'attività di audit, verificando e attestando l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza e integrità (Delibera ex Civit n 2/2012, n. 4/2012, n. 50/2013 e Deliberazione ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D. Lgs. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. 97/2016, che ha modificato la tabella esplicativa, relativa agli obblighi di pubblicazione, allegata alla deliberazione ex Civit n. 50/2013). Questa attività viene svolta dal Nucleo di Valutazione anche tramite la Relazione annuale sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni. I risultati delle verifiche sono pubblicati sul sito istituzionale.

I Dirigenti sono responsabili della qualità dei dati, della loro pubblicazione, dell'aggiornamento e della rimozione dei dati. I Dirigenti dell'Ente, infatti, devono garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge (art. 43, comma 3, del D.Lgs 33/2013 e delibera Civit n. 50/2013).

## 2. IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO

### 2.1 La Popolazione

In Città si registra una lenta, ma costante riduzione della popolazione: i dati del Censimento Generale della Popolazione del 2011 indicano che la popolazione di Carbonia si attesta sui 28.882 abitanti. Secondo i dati presenti nel DUP e forniti dall'Anagrafe, al 31/12/2021 la popolazione si attestava sui 26.983 residenti (nona città della Sardegna per popolosità).

#### Analisi demografica complessiva al 31/12/2021

Popolazione residente	26.983
di cui maschi	12.901
di cui femmine	14.082
Nuclei familiari	12.766
Comunità/convivenze	19
Nati nell'anno	85
Deceduti nell'anno	354
Saldo naturale	-269
Immigrati nell'anno	310
Emigrati nell'anno	316
Saldo migratorio	- 6

Fonte: DUP 2022-2024 – Ufficio Anagrafe

### Analisi demografica per fasce d'età

Popolazione residente: al 1 gennaio 2022	<b>26.963</b>	<b>% sul totale della popolazione</b>
0 - 3 anni	309	1,15%
4 - 18 anni	2.638	9,78%
19 - 25 anni	5.717	21,20%
26 - 45 anni	1.490	5,53%
46 - 65 anni	8.455	31,36%
oltre i 65 anni	8.354	30,98%

Fonte: DUP 2022-2024

Come si evidenzia anche nelle tabella soprastanti, nella popolazione di Carbonia cresce l'aspettativa di vita, con la componente anziana (oltre i 65 anni) che rappresenta una parte consistente della popolazione complessiva.

La popolazione straniera residente a Carbonia è cresciuta più o meno costantemente nel tempo, con due eccezioni: il 2012, anno in cui si è passati da dati calcolati in via presuntiva (fino al 2011) a dati ancorati a censimenti effettivi (l'ultimo censimento generale è del 2011, anno dal quale si sono potuti meglio calcolare gli insediamenti effettivi) e il 2019, anno in cui si registrano 548 cittadini stranieri a fronte dei 567 registrati nel 2018. Al 1/1/2022 i cittadini stranieri residenti a Carbonia erano 590 (appena lo 2,19% sulla popolazione residente totale). Ricordiamo che sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.

La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla Romania con il 30,46% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dal Senegal (7,28%) e dalla Serbia (6,94%).

### Indicatori demografici della popolazione al 31/12/2021

<b>Età media</b>	<b>Indice di vecchiaia</b>	<b>Indice di dipendenza strutturale</b>	<b>Indice di dipendenza Giovanile</b>	<b>Indice di dipendenza Anziani</b>	<b>Indice struttura della popolazione attiva</b>	<b>Indice di ricambio della popolazione attiva</b>
50,1 anni	363	64,7	14	50,7	169,2	229,9

Fonte: DUP 2022-2024, dati Anagrafe

Gli indici demografici offrono una lettura sintetica delle principali caratteristiche della struttura di una popolazione e permettono di evidenziare il rapporto tra le diverse componenti della popolazione (giovani, anziani, popolazione in età attiva).

L'indice di vecchiaia rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione. È il rapporto percentuale tra il numero degli ultra sessantacinquenni e il numero dei giovani fino ai 14 anni. Per il Comune di Carbonia, nel 2021, l'indice di vecchiaia rileva che vi erano quasi 363 anziani ogni 100 giovani.

L'indice di dipendenza strutturale rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 anni e 65 anni e oltre) su quella attiva (15-64 anni). Valori superiori al 50% indicano una situazione di squilibrio generazionale. Nel 2021, l'indice rileva che a Carbonia c'erano 64,7 persone a carico, ogni 100 che lavorano.

L'indice di dipendenza giovanile: risulta un indicatore di rilevanza economica e sociale, in quanto rapporta il numero di soggetti giovanissimi con quelli in età lavorativa. Ad esempio, a Carbonia nel 2021 ci sono 14 individui di età pari o inferiore a 14 anni ogni 100 in età lavorativa (popolazione di età compresa tra 15 e 64 anni)

L'indice di dipendenza anziani è un indicatore di rilevanza economica e sociale, in quanto rapporta il numero di soggetti anziani (età superiore a 65 anni) con quelli in età lavorativa. Ad esempio, a Carbonia nel 2021 ci sono 50,7 individui di età pari o superiore a 65 anni ogni 100 in età lavorativa (popolazione di età compresa tra 15 e 64 anni)

L'indice di struttura della popolazione attiva rappresenta il grado di invecchiamento della popolazione in età lavorativa. È il rapporto percentuale tra la parte di popolazione in età lavorativa più anziana (40-64 anni) e quella più giovane (15-39 anni). Per Carbonia, nel 2021, l'indice mostra una preponderanza della parte di popolazione in età lavorativa più anziana su quella più giovane, con 169,2 persone di età compresa tra 40 e 64 anni, ogni 100 in età compresa tra 15 e 39 anni.

L'indice di ricambio della popolazione attiva rappresenta il rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta per andare in pensione (60-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-19 anni). La popolazione attiva è tanto più giovane quanto più l'indicatore è minore di 100. A Carbonia, nel 2021,

l'indice di ricambio è 229,9. Questo significa che la popolazione in età lavorativa è molto anziana.

## **2.2 L'Istruzione della popolazione residente**

Confrontando i dati degli ultimi 3 Censimenti Generali della Popolazione condotti dall'Istat, si nota che nella Città di Carbonia, l'incidenza degli adulti con il diploma o la laurea è aumentato, passando dal 23,8% del 1991 al 37,7% del 2001 al 47,2% del 2011. Il dato è più alto di quello sardo (46,5%), ma inferiore rispetto al dato riferito all'Italia (55,1%).

L'incidenza dei giovani con istruzione universitaria era pari al 3,9% del 1991, per passare al 9,7% del 2001, sino ad arrivare al 18,6% del 2011. Il dato del 2011 è comunque inferiore sia alla media sarda (20,2%) sia a quella italiana (23,2%).

L'incidenza della popolazione analfabeta è diminuita, passando dal 3,2% (Censimento 1991), al 2,1% (Censimento 2001), sino al 1,4% registrato nell'ultimo Censimento Generale (2011). Ancora una volta, il dato del 2011 è più alto rispetto alla percentuale di analfabeti residenti in Sardegna (1,3%).

In linea con la media sarda (24,7%), ma molto più alta della media nazionale è anche l'uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione: a Carbonia nel 2011 era pari al 24,1%, mentre la media italiana si attestava al 15,5%.

## **2.3 La condizione socio-economica delle famiglie**

La condizione sociale delle famiglie di Carbonia 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, anche per l'incremento 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 elevata disoccupazione e sconta una significativa e costante emigrazione giovanile legata a motivi di studio o lavoro, anche se si tratta di un fenomeno difficilmente analizzabile perché generalmente chi va a studiare o lavorare fuori Carbonia, almeno per qualche anno, tende a mantenervi la residenza.

Si registra, inoltre, un allargamento delle situazioni di bisogno economico, specie per le famiglie monoreddito a causa delle crisi industriali che hanno interessato il vicino polo di Portovesme, nonché di disagio sociale. Tali condizioni di disagio sono cresciute ulteriormente anche come conseguenza della pandemia da Covid-19.

## 2.4 Territorio e Strutture

Nella tabella che segue vengono riportati i principali dati riguardanti il territorio e le sue infrastrutture, presi a base della programmazione indicata nel DUP 2022 - 2024.

### Il Territorio e le Strutture

<b>Superficie</b>	148 kmq
<b>Strade</b>	Estensione
Statali	18 km
Provinciali	15 km
Comunali	191 km
Vicinali	54 km
Autostrade	0 km
<b>Risorse Idriche</b>	Quantità
Laghi	0
Fiumi e torrenti	3

Fonte: DUP 2022-2024

## 2.5 L'Economia e il Sistema produttivo

La Città, in questi anni, ha cercato di proporsi come luogo di produzione e di erogazione di servizi destinati, in particolare, alla vendita e in grado di servire un'area vasta che supera i confini del Sulcis, arrivando a coprire gran parte del territorio provinciale. Questo settore appare oggi la naturale specializzazione di Carbonia.

La crisi del Polo Industriale ha contribuito a determinare una diminuzione del numero delle imprese del Comune di Carbonia che, dopo aver registrato una crescita continua dal 2002 al 2008, già nel 2009 erano diminuite del 9,47% rispetto all'anno precedente, con la maggiore flessione registrata nel settore del commercio.

Di seguito si riportano i dati sulle imprese attive di Carbonia, dal 2016 al 2021, forniti dalla Camera di Commercio di Cagliari. I dati riguardano la struttura del sistema produttivo in termini di imprese attive per settore economico.

**Tabella Imprese attive nel Comune di Carbonia per settore economico. Anni 2016 – 2017 – 2018 – 2019 – 2020 - 2021**

<b>Imprese attive nel Comune di Carbonia per settore economico</b>						
<b>Settore</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
A Agricoltura, silvicoltura pesca	187	185	180	182	185	182
B Estrazione di minerali da cave e miniere	-	-	-	-	-	1
C Attività manifatturiere	133	132	132	131	134	137
D Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condiz...	1	-	-	-	-	-
E Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione d...	8	8	8	7	7	7
F Costruzioni	228	219	226	231	239	248
G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di aut...	594	584	558	545	540	545
H Trasporto e magazzinaggio	55	54	48	48	48	50
I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	140	145	152	161	154	154
J Servizi di informazione e comunicazione	42	44	39	41	45	44
K Attività finanziarie e assicurative	33	32	32	32	31	29

L Attività immobiliari	15	16	18	19	16	16
M Attività professionali, scientifiche e tecniche	32	34	35	34	36	38
N Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imp...	42	39	40	39	40	41
P Istruzione	14	13	13	11	10	10
Q Sanità e assistenza sociale	17	18	20	20	20	20
R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e diver...	14	15	17	18	18	19
S Altre attività di servizi	92	92	97	97	96	97
X Imprese non classificate	0	0	1	2	0	0
<b>Totale</b>	<b>1647</b>	<b>1630</b>	<b>1.616</b>	<b>1.618</b>	<b>1619</b>	<b>1638</b>

Fonte: Camera di Commercio Cagliari

Di seguito si riportano i dati sulle imprese registrate, imprese attive e numero addetti per il Comune di Carbonia, divisi per settore economico e relativi all'anno 2021.

**Tabella Imprese registrate, imprese attive e numero addetti per il Comune di Carbonia, divisi per settore economico. Anno 2021**

Settore	Divisione	Registrate	di cui: Attive	Addetti (* )
A Agricoltura, silvicoltura pesca	A 01 Coltivazioni agricole e produzione di prodotti animali, c...	177	176	135
	A 02 Silvicoltura ed utilizzo di aree forestali	5	5	4
	A 03 Pesca e acquacoltura	1	1	0
B Estrazione di minerali da cave e miniere	B 08 Altre attività di estrazione di minerali da cave e miniere	1	1	0
C Attività manifatturiere	C 10 Industrie alimentari	28	25	145
	C 11 Industria delle bevande	2	2	4
	C 13 Industrie tessili	2	2	3

	C 14 Confezione di articoli di abbigliamento; confezione di ar...	6	6	5
	C 16 Industria del legno e dei prodotti in legno e sughero (es...	10	10	14
	C 17 Fabbricazione di carta e di prodotti di carta	1	1	2
	C 18 Stampa e riproduzione di supporti registrati	7	6	11
	C 20 Fabbricazione di prodotti chimici	2	2	1
	C 22 Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	3	3	14
	C 23 Fabbricazione di altri prodotti della lavorazione di miner..	12	10	22
	C 24 Metallurgia	3	3	3
	C 25 Fabbricazione di prodotti in metallo (esclusi macchinari ...	42	35	108
	C 26 Fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ott...	1	1	1
	C 27 Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed apparecchi...	1	1	4
	C 28 Fabbricazione di macchinari ed apparecchiature nca	4	4	3
	C 30 Fabbricazione di altri mezzi di trasporto	1	1	1
	C 31 Fabbricazione di mobili	2	2	2
	C 32 Altre industrie manifatturiere	11	11	22
	C 33 Riparazione, manutenzione ed installazione di macchine ed...	13	12	25
E Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione d...	E 38 Attività di raccolta, trattamento e smaltimento dei rifiu...	6	6	14
	E 39 Attività di risanamento e altri servizi di gestione dei r...	2	1	6
F Costruzioni	F 41 Costruzione di edifici	160	129	398
	F 42 Ingegneria civile	7	6	27
	F 43 Lavori di costruzione specializzati	128	113	375
G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di aut...	G 45 Commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di au...	77	71	159
	G 46 Commercio all'ingrosso (escluso quello di autoveicoli e d...	138	124	194
	G 47 Commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli e d...	379	350	930

H Trasporto e magazzinaggio	H 49 Trasporto terrestre e mediante condotte	46	41	86
	H 50 Trasporto marittimo e per vie d'acqua	1	1	0
	H 52 Magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti	5	5	19
	H 53 Servizi postali e attività di corriere	3	3	3
I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	I 55 Alloggio	5	5	84
	I 56 Attività dei servizi di ristorazione	172	149	460
J Servizi di informazione e comunicazione	J 58 Attività editoriali	3	3	2
	J 59 Attività di produzione cinematografica, di video e di pro...	5	4	3
	J 60 Attività di programmazione e trasmissione	6	4	14
	J 61 Telecomunicazioni	5	5	24
	J 62 Produzione di software, consulenza informatica e attività...	5	5	4
	J 63 Attività dei servizi d'informazione e altri servizi infor...	24	23	44
K Attività finanziarie e assicurative	K 64 Attività di servizi finanziari (escluse le assicurazioni ...	2	2	5
	K 66 Attività ausiliarie dei servizi finanziari e delle attivi...	30	27	62
L Attività immobiliari	L 68 Attivita' immobiliari	19	16	29
M Attività professionali, scientifiche e tecniche	M 69 Attività legali e contabilità	4	3	12
	M 70 Attività di direzione aziendale e di consulenza gestional...	6	6	7
	M 71 Attività degli studi di architettura e d'ingegneria; coll...	3	3	2
	M 72 Ricerca scientifica e sviluppo	3	3	38
	M 73 Pubblicità e ricerche di mercato	15	13	31
	M 74 Altre attività professionali, scientifiche e tecniche	11	10	15
N Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imp...	N 77 Attività di noleggio e leasing operativo	5	5	17
	N 79 Attività dei servizi delle agenzie di viaggio, dei tour o...	7	6	11
	N 80 Servizi di vigilanza e investigazione	1	1	1
	N 81 Attività di servizi per edifici e paesaggio	12	10	62
	N 82 Attività di supporto per le funzioni d'ufficio e altri se...	22	19	130
P Istruzione	P 85 Istruzione	11	10	51
Q Sanità e assistenza sociale	Q 86 Assistenza sanitaria	13	12	58
	Q 87 Servizi di assistenza sociale residenziale	3	3	22
	Q 88 Assistenza sociale non residenziale	7	5	93

R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e diver...	R 90 Attività creative, artistiche e di intrattenimento	5	5	18
	R 91 Attività di biblioteche, archivi, musei ed altre attività...	2	1	44
	R 92 Attività riguardanti le lotterie, le scommesse, le case d...	2	2	5
	R 93 Attività sportive, di intrattenimento e di divertimento	14	11	70
S Altre attività di servizi	S 95 Riparazione di computer e di beni per uso personale e per...	15	15	19
	S 96 Altre attività di servizi per la persona	88	82	156
X Imprese non classificate	X Imprese non classificate	217	0	387
<b>Totale</b>		<b>2.029</b>	<b>1.638</b>	<b>4.720</b>
<b>di cui nelle imprese Artigiane</b>		<b>488</b>	<b>483</b>	<b>1.006</b>

Fonte: Camera di Commercio Cagliari

Tra il 2015 e il 2021 la diminuzione delle aziende attive a Carbonia, è stata pari allo 0,55%. Dal 2019 si però registra un piccolo aumento continuo nel numero delle imprese attive, a fronte di una diminuzione del numero degli addetti (- 3%) che passano dalle 4.866 unità del 2019 alle 4.720 unità del 2021.

Ricordiamo che il numero degli addetti, fornito dalla Camera di Commercio, è relativo agli addetti complessivi delle imprese con sede nel territorio del Comune (compresi quelli delle unità locali presenti all'interno o all'esterno dello stesso territorio), dichiarati dalle imprese stesse in fase di iscrizione/modifica o forniti da fonti esterne al sistema camerale, come attualmente disponibile nel Registro delle Imprese. L'informazione sugli addetti si configura pertanto come parametro dimensionale d'impresa e non ha alcun riferimento con il livello di occupazione nel territorio.

Per una descrizione più dettagliata del contesto esterno si rimanda al Piano degli Obiettivi di Performance 2021 e al DUP 2022-2024.

### **3. II CONTESTO INTERNO DI RIFERIMENTO**

#### **3.1 Struttura del Comune di Carbonia**

I Dirigenti e gli uffici (organi burocratici), nell'ambito degli indirizzi stabiliti dal Consiglio e degli obiettivi posti dall'Amministrazione comunale, si occupano della gestione finanziaria, tecnica e amministrativa dell'Ente, compresa l'adozione di tutti gli atti che impegnano l'Amministrazione verso l'esterno, mediante autonomi poteri di spesa e di organizzazione delle risorse assegnate, nel rispetto della ripartizione delle competenze.

#### **I Settori**

Sotto il profilo organizzativo e gestionale, il Comune di Carbonia, nel 2021, articolava la struttura burocratica come segue:

- Segreteria Generale, retta dal Segretario dell'Ente
- Settori retti dai dirigenti
- Uffici
- Unità di progetto
- Unità di staff

I Settori in cui si articola la macrostruttura sono sei:

- 1) GABINETTO DEL SINDACO
- 2) PRIMO SETTORE
- 3) SECONDO SETTORE
- 4) TERZO SETTORE
- 5) QUARTO SETTORE
- 6) CORPO POLIZIA LOCALE

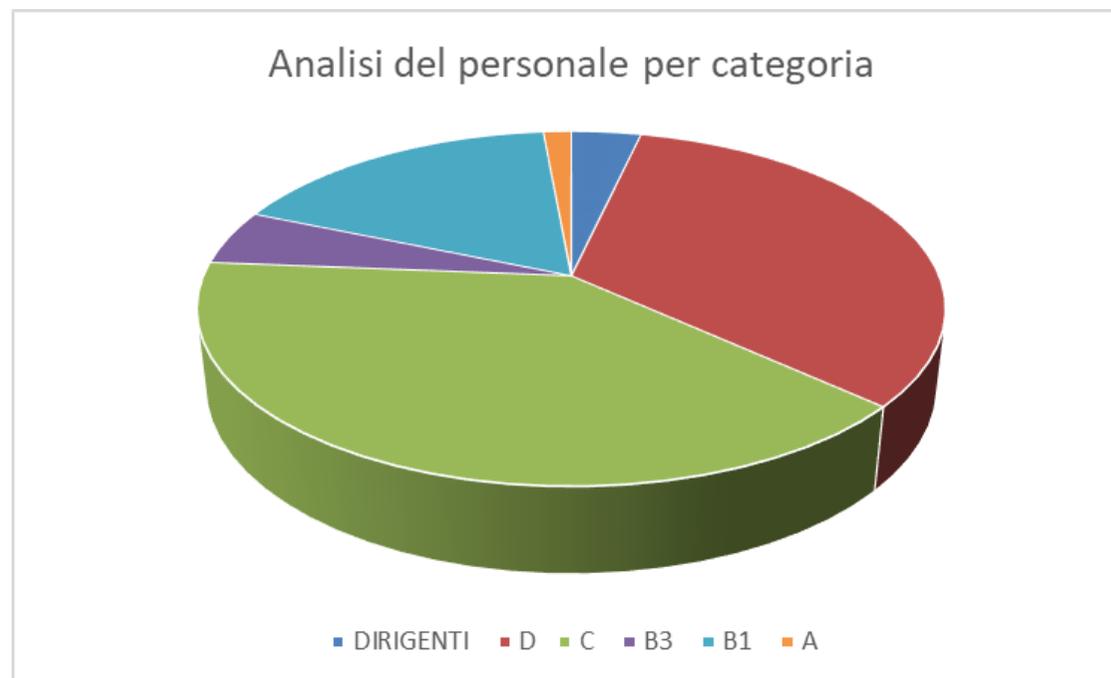
Al 31 dicembre 2021 il personale in organico (di ruolo) era costituito complessivamente da 139 unità, il conteggio comprende il Personale in servizio presso il I, II, III e IV Settore, la Polizia Locale e gli uffici di Staff, compresi i Dirigenti, i 4 dipendenti in aspettativa, il dipendente in comando presso altro Ente e i 7 dipendenti assunti a tempo determinato.

Nella seguente tabella riassuntiva sono riportati anche l'incarico ex art. 110 del D. Lgs 267/2000 conferito a personale non dipendente dell'ente (Dirigente Polizia locale) e i contratti a tempo determinato:

SETTORE	DIRIGENTI	D	C	B3	B1	A	TOTALE
PRIMO	1	5	11	4	12	0	33
SECONDO	1 (in aspettativa) sostituito con incarico ex art. 110 del D. Lgs. 267/2000	12 (di cui 2 in aspettativa per incarico dirigenziale ex art. 110 di cui uno presso il Comune di Carbonia; 1 a tempo determinato)	7	0	10	1	31
TERZO	1	5	10	3	2	0	21
QUARTO	1	23 (di cui: 1 in comando; 5 a tempo determinato per il PLUS; 1 fondi RIPAM)	8	0	0	1	33

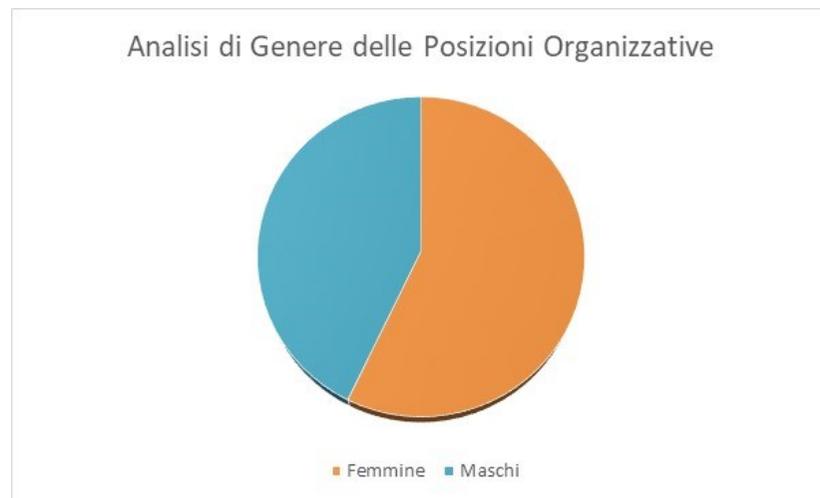
<b>POLIZIA LOCALE</b>	1 (incarico ex art. 110 del D. Lgs. 267/2000)	0	17	0	0	0	18
<b>STAFF</b>	Interim	1	2 (a tempo determinato ex art. 90)	0	0	0	3
<b>TOTALI In servizio</b>	<b>5</b>	<b>46</b>	<b>55</b>	<b>7</b>	<b>24</b>	<b>2</b>	<b>139</b>

Fonte: DUP 2022



**Analisi di genere delle Posizioni Organizzative al 31/12/2021**

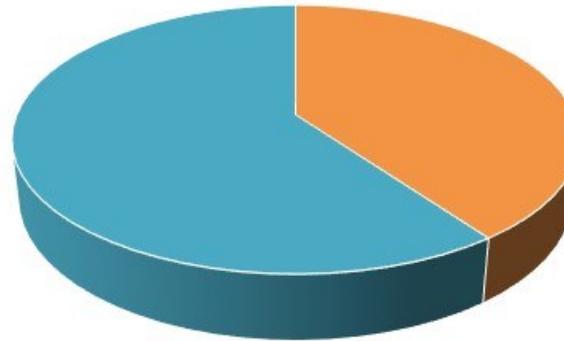
<b>Femmine</b>	<b>Maschi</b>	<b>Totale</b>
5	2	7



**Analisi di genere del personale Dirigente (a tempo indeterminato e determinato) al 31/12/2021**

<b>Femmine</b>	<b>Maschi</b>	<b>Totale</b>
2	3	5

Analisi di genere personale Dirigente - tempo  
indeterminato e determinato

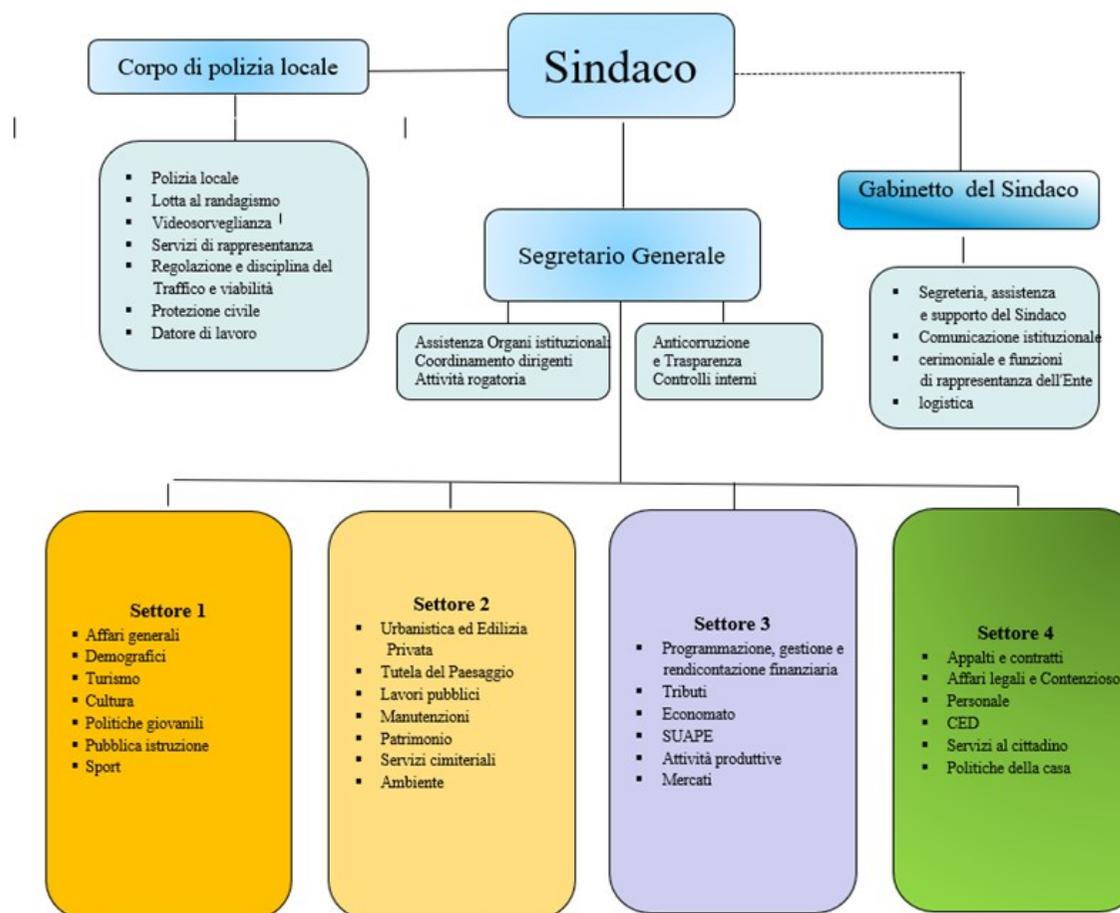


■ Femmine ■ Maschi

### 3.2 Organigramma Uffici comunali - Anno 2021

Con deliberazione della G.C. n. 57 del 23/04/2020, modificata con delibere di G.C. n. 125 del 15/09/2020 è stata approvata la macrostruttura dell'Ente e sono state definite le funzioni comuni a tutti i Settori e proprie di ciascuno.

La rappresentazione grafica della macrostruttura è riportata nella tabella della pagina seguente:



### 3.3 Società ed Enti Partecipati

Il Gruppo Pubblico Locale, inteso come l'insieme degli enti e delle società controllate, collegate o semplicemente partecipate dal Comune di Carbonia, è riepilogato nelle tabelle che seguono. Con riferimento a ciascuno di essi si riportano le principali informazioni societarie e la situazione economica così come risultante dagli ultimi bilanci approvati.

Denominazione	Tipologia	% di partecipazione del Comune di Carbonia	Scadenza	Note
<b>SOMICA SPA</b>	Società controllata	100,00%	31/12/2050	Società per azioni
<b>ABBANOVA SPA</b>	Società partecipata	0,7307905%	31/12/2100	Società per azioni
<b>CICC (Centro Italiano Cultura del Carbone)</b>	Ente di diritto privato controllato	51,00%	Tempo indeterminato	Associazione
<b>FONDAZIONE CAMMINO DI SANTA BARBARA</b>	Ente partecipato	11,63%	31/12/2060	Fondazione in partecipazione
<b>CONSORZIO INDUSTRIALE SULCIS IGLESIENTE</b>	Ente pubblico vigilato	5,55%	31/12/2030	Consorzio
<b>EGAS ex Autorità d'Ambito Territoriale Ottimale (ATO)</b>	Ente strumentale partecipato (ente pubblico vigilato)	0,0139068%	Tempo indeterminato	Consorzio obbligatorio

Fonte: Dup – Documento Unico di Programmazione 2022 – 2024 e Deliberazione GC n. 146/2021

<b>Denominazione</b>	<b>Totale Attivo al 31/12/2020</b>	<b>Patrimonio Netto al 31/12/2020</b>	<b>Totale Ricavi Caratteristici al 31/12/2020</b>
SOMICA SPA	1.218.713,00	562.682,00	1.667.670,00
ABBANO SPA	1.210.800.522,00	347.299.250,00	295.082.912,00
CICC (Centro Italiano Cultura del Carbone)	1.071.479,28	975.495,04	58.209,72
FONDAZIONE CAMMINO DI SANTA BARBARA	1.473.953,00	143.861,00	2.758.683,00
CONSORZIO INDUSTRIALE SULCIS IGLESIENTE	10.070.856,00	3.111.206,00	4.275.180,00
EGAS ex Autorità d'Ambito Territoriale Ottimale (ATO)	148.931.876,77	22.997.557,26	23.501.260,98

Fonte: Deliberazione GC n. 146/2021

<b>Denominazione</b>	<b>SOMICA SPA</b>
<b>Altri soggetti partecipanti</b>	Nessuno
<b>Servizi gestiti</b>	Manutenzione patrimonio comunale

Fonte: Deliberazione GC n. 146/2021

<b>Denominazione</b>	<b>ABBANO SPA</b>
<b>Altri soggetti partecipanti</b>	Quasi tutti i Comuni della Sardegna
<b>Servizi gestiti</b>	Gestione unitaria servizio idrico integrato

Fonte: Deliberazione GC n. 146/2021

<b>Denominazione</b>	<b>CICC</b>
<b>Altri soggetti partecipanti</b>	Parco Geominerario Storico Ambientale della Sardegna
<b>Servizi gestiti</b>	Gestione e valorizzazione del sito della Grande Miniera di Serbariu - Museo del Carbone

Fonte: Deliberazione GC n. 146/2021 e sito web Museo del Carbone

<b>Denominazione</b>	<b>Fondazione Cammino Santa Barbara</b>
<b>Altri soggetti partecipanti</b>	Comuni di Arbus, Buggerru, Carbonia, Fluminimaggiore, Giba, Gonnese, Gonosfanadiga, Guspini, Iglesias, Masainas, Musei, Narcao, Nuxis, Piscinas, San Giovanni Suergiu, Santadi, Sant'Antioco, Tratalias, Villacidro, Villamassargia, Villaperuccio, Diocesi di Ales – Terralba, Diocesi di Iglesias, Associazione pozzo Sella
<b>Servizi gestiti</b>	Valorizzazione dell'itinerario storico, culturale, naturalistico, ambientale e religioso denominato "Cammino Minerario di Santa Barbara"

Fonte: Deliberazione GC n. 146/2021

<b>Denominazione</b>	<b>CONSORZIO INDUSTRIALE SULCIS IGLESIENTE</b>
<b>Altri soggetti partecipanti</b>	Altri comuni, imprenditori
<b>Servizi gestiti</b>	Promozione delle condizioni necessarie per la creazione e sviluppo di attività produttive

Fonte: Deliberazione GC n. 146/2021 e sito web Sicip

<b>Denominazione</b>	<b>EGAS ex Autorità d'Ambito Territoriale Ottimale (ATO)</b>
<b>Altri soggetti partecipanti</b>	Comuni della Sardegna
<b>Servizi gestiti</b>	Regolazione, pianificazione e controllo servizio idrico integrato

Fonte: Deliberazione GC n. 146/2021 e sito web Egas

## **4. RISULTATI RAGGIUNTI: OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE**

Sulla base degli indirizzi strategici, definiti nelle linee programmatiche (Programma di Mandato del Sindaco) e nel DUP - Documento Unico di Programmazione, la Giunta Comunale, con il supporto del Nucleo di Valutazione, definisce e approva il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e il Piano degli Obiettivi di Performance. Nelle schede del PEG questi indirizzi strategici vengono articolati in obiettivi di Performance Organizzativa e Individuale (Dirigenti e Segretario Generale).

Le stesse schede PEG consentono la rendicontazione del livello di raggiungimento del risultato atteso.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi è misurato tramite indicatori definiti in sede di assegnazione degli obiettivi stessi, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente.

## **5. LA VALUTAZIONE**

### **5.1 Gli elementi della valutazione**

Secondo il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 73 del 7/6/2021, la misurazione e la valutazione della performance concernono:

- a. il raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati (sia di performance organizzativa che individuale);
- b. le competenze professionali e i comportamenti organizzativi messi in atto nell'ambito lavorativo;
- c. la capacità di differenziazione delle valutazioni dei collaboratori (solo per Dirigenti).
- d. contributo al clima organizzativo (solo per i Dirigenti).

La Performance Organizzativa è riferita alla performance complessiva dell'Ente nel suo complesso, misurata attraverso la salute economico-finanziaria, la salute organizzativa e gli impatti, oltre ai risultati degli strumenti di programmazione e controllo e/o la performance di singole articolazioni dell'amministrazione (es. ciascun Settore). Gli obiettivi di performance organizzativa rappresentano dei traguardi che l'Ente e/o Settore deve raggiungere nel suo complesso e al perseguimento dei quali tutti (o gruppi di soggetti) sono chiamati a contribuire.

La Performance Individuale è riferita ai risultati individuali conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati. Gli obiettivi individuali sono gli obiettivi specificamente assegnati a ciascuno (Segretario/Dirigenti/Posizioni Organizzative/Dipendenti), il quale è l'unico chiamato a rispondere della sua realizzazione.

L'oggetto della valutazione non è dunque la persona, ma le modalità e le capacità con le quali questa esplica la propria attività lavorativa: il suo modo di agire e di relazionarsi con gli altri (colleghi, superiori, collaboratori, utenti), il suo modo di esplicitare le proprie competenze e le proprie capacità gestionali, manageriali, intellettive, la sua capacità di incidere sulla performance della struttura di appartenenza, la sua capacità di raggiungere gli obiettivi assegnati. Per questa ragione, la valutazione non dovrà riferirsi al carattere del dipendente o alle sue caratteristiche personali, ma alla differenza tra i risultati "attesi" e quelli "effettivi", e sarà relativa esclusivamente al periodo oggetto di valutazione.

## 5.2 Valutazione degli Obiettivi di Performance Organizzativa e degli Obiettivi di Performance Individuale della Dirigenza

Sulla base delle indicazioni contenute nel nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 73 del 7/6/2021, il Nucleo di valutazione ha provveduto a monitorare il raggiungimento degli obiettivi.

In seguito alla richiesta di integrazioni e ai colloqui con Segretaria Generale e Dirigenti, il Nucleo di valutazione ha calcolato il grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance Organizzativa e di Performance Individuale dei Dirigenti, come sintetizzato nelle tabelle seguenti.

### Tabella riassuntiva Performance Individuale 2021

<b>OBIETTIVI (come riportato nella scheda PEG) e PERCENTUALE RAGGIUNTA (Pri)</b>	
<b>Performance Individuale Segretario Generale</b>	
1	Piano triennale prevenzione corruzione e trasparenza 2022-2024: 100%
2	Controlli Interni - regolarità amministrativa: 100%
3	Controlli Interni - controllo di gestione: 100%
4	Controlli Interni - controllo sulla qualità dei servizi: 100%
5	Controlli Interni - controllo analogo sulle partecipate: 100%
<b>Performance Individuale Settore 1</b>	
1	Regolamento per la Cittadinanza Attiva: 100%
2	Affidamento sala prove Is Gannaus: 100%

3	Wake up (Lo)Call e Eurodesk: 100%
4	Riqualificazione impianti sportivi con capitali privati (art. 15, comma 6, DL 159/2015): 100%
5	Affidamento palestra via Puglie: 100%
6	Organizzazione eventi sportivi: 100%
7	Stadio Zoboli: 100%
8	'Sport nei Parchi': 100%
9	Il Sistema bibliotecario Interurbano del Sulcis: 100%
10	Manifestazioni culturali e teatro: 100%
<b>Performance Individuale Settore 2</b>	
1	Assegnazione immobili a enti senza fini di lucro nel rispetto dei criteri, modalità e procedure previste nel vigente regolamento: 100%
2	Effettuare le verifiche antisfondellamento dei solai di 7 edifici ricompresi tra quelli a destinazione scolastica di competenza comunale, finanziati con Decreto Direttoriale del MIUR R.0000002 del 08/01/2020: 100%
3	Riqualificazione degli impianti sportivi: 100%
4	Realizzazione interventi di manutenzione straordinaria stadio Zoboli: 100%
5	Ristrutturazione e rifunzionalizzazione ex scuola di Via Dante per la realizzazione di una Comunità Integrata per anziani: 100%
6	Ristrutturazione e rifunzionalizzazione ex scuola di Via Dante per la realizzazione di un Centro Integrazione Migranti: 100%
7	Lavori di Riqualificazione Paesaggistica del Rio Cannas e Costruzione del nuovo "Parco Lineare 1 –": 100%
8	Lavori di Riqualificazione Paesaggistica del Rio Cannas e Costruzione del nuovo "Parco Lineare 2": 60%
9	Lavori di Riqualificazione Paesaggistica del Rio Cannas Costruzione del nuovo "Parco Sud": 80%
10	Azioni Immateriali: 100%
11	Progettazione interventi di riqualificazione urbana via Lubiana: 100%
12	Lavori ex tribunale: 100%
13	Realizzazione di una rotatoria tra via Costituente e via Balilla: 100%
14	PAI: Completamento studio specialistico e predisposizione relativa variante: 100%

15	Master II livello in architettura del paesaggio: 100%
16	Condono edilizio – primocampione: 20%
17	Controllo gestione impianto di compostaggio di Sa Terredda: 100%
18	Studio di fattibilità per l'efficientamento energetico dell'impianto di compostaggio di Sa Terredda: 100%
19	Realizzazione degli interventi di miglioria nell'impianto di compostaggio di Sa Terredda – 3° stralcio: 100%
20	Gestione diretta della discarica di Sa Terredda nella fase di postesercizio: 100%
21	Lavori di capping : 100%
22	Predisposizione piano economico finanziario secondo MTR – ARERA: 100%
23	Lavori di completamento del centro di raccolta comunale: 100%
24	Riordinamento dei Piani di zona e cambio di regime giuridico: 100%
<b>Performance Individuale Settore 3</b>	
1	Verifica rispetto vincoli di finanza pubblica e controlli sugli equilibri di bilancio: 100%
2	Relazione fine e inizio mandato: 100%
3	Tempestività dei pagamenti: 100%
4	Incassi Pago Pa: 100%
5	Modifica del regolamento Economato: 100%
6	Nomina nuovo collegio dei revisori: 100%
7	SUAPE: 100%
8	Rinnovo Concessioni Area Pubblica per commercio: 100%
9	Mercatino per i prodotti agricoli: 100%
10	Nuovo regolamento TARI: 100%
11	Recupero evasione tributaria TARI: 100%
12	Recupero evasione tributaria IMU: 100%
13	Accordo Quadro Servizio di Postalizzazione: 100%

**Performance Individuale Settore 4**

1	Concludere le procedure di reclutamento previste nel piano del fabbisogno del personale (aggiornamento 2020/2022 e piano 2021-2023): 100%
2	Regolamentazione degli orari di lavoro: 100%
3	Servizio educativo e spazio neutro: 100%
4	Equipe multidisciplinare nell'ambito PLUS: 100%
5	PUC: 100%
6	Assistenza domiciliare: 100%
7	Indizione bando pubblico per la formazione della graduatoria per l'assegnazione degli alloggi a canone moderato di proprietà comunale via costituente 62: 100%
8	Aggiornamento graduatoria ERP generale: 100%

**Performance Individuale Settore 5 (Polizia Locale)**

1	Miglioramento della sicurezza stradale: 100%
2	Attività di prossimità: 100%
3	Potenziamento dei controlli sulle aree verdi al fine di ridurre la percezione di incuria e prevenire gli incendi estivi: 100%
4	Pianificazione interventi di rifacimento della segnaletica: 100%
5	Aggiornamento costante del Piano di protezione Civile: 100%
6	Organizzazione del servizio di vaccinazione ATS presso lo Hub Vaccinale: 100%
7	Prevenzione e repressione dell'abbandono dei rifiuti sul suolo pubblico: 100%

Fonte: Nucleo di Valutazione

**Tabella riassuntiva Performance Organizzativa 2021**

<b>OBIETTIVI (come riportato nella scheda PEG) e PERCENTUALE RAGGIUNTA (Pri)</b>	
<b>Performance Organizzativa Segretario Generale</b>	
1	Transizione al digitale- individuazione responsabile della transizione al digitale e del difensore civico per il digitale: 100%
2	Attuazione misure del PTPCT 2021-2023: 100%
3	Predisposizione nuovo PTPCT 2022-2024: 100%
<b>Performance Organizzativa Settore 1</b>	
1	Transizione al digitale : Individuazione responsabile della transizione al digitale e del difensore civico per il digitale: 100%
2	Attuazione misure del PTPCT 2021-2023: 100%
3	Predisposizione nuovo PTPCT 2022-2024: 100%
<b>Performance Organizzativa Settore 2</b>	
1	Transizione al digitale : Individuazione responsabile della transizione al digitale e del difensore civico per il digitale: 100%
2	Attuazione misure del PTPCT 2021-2023: 100%
3	Predisposizione nuovo PTPCT 2022-2024: 100%
<b>Performance Organizzativa Settore 3</b>	
1	Transizione al digitale : Individuazione responsabile della transizione al digitale e del difensore civico per il digitale: 100%
2	Attuazione misure del PTPCT 2021-2023: 100%
3	Predisposizione nuovo PTPCT 2022-2024: 100%
<b>Performance Organizzativa Settore 4</b>	
1	Transizione al digitale : Individuazione responsabile della transizione al digitale e del difensore civico per il digitale: 90%
2	Attuazione misure del PTPCT 2021-2023: 100%
3	Predisposizione nuovo PTPCT 2022-2024: 100%
<b>Performance Organizzativa Settore 5 (Polizia Locale)</b>	
1	Transizione al digitale : Individuazione responsabile della transizione al digitale e del difensore civico per il digitale: 90%
2	Attuazione misure del PTPCT 2021-2023: 100%

Fonte: Nucleo di Valutazione

### 5.3 Valutazione individuale del personale

La valutazione del personale in servizio, Posizioni Organizzative e Dipendenti, presso il Comune di Carbonia è effettuata dai Dirigenti, per ciascun Settore di competenza, sulla base della scheda di valutazione individuale presente nel nuovo Sistema di Valutazione e Misurazione della performance.

### 5.4 Criticità e Opportunità

In generale, la diminuzione del personale, le pressanti richieste dei cittadini che si rivolgono agli uffici comunali anche per problematiche di competenza di altri livelli di governo (provinciale o regionale per fare un esempio) impongono sempre più pressanti carichi di lavoro al personale in servizio.

Si rilevano importanti **opportunità** di miglioramento in relazione alle segnalazioni e suggerimenti indicati dai cittadini attraverso i questionari di **customer satisfaction**. Al fine di migliorare i servizi offerti alla cittadinanza e la trasparenza dell'attività svolta da questa Amministrazione, si cercherà di implementare tali tipologie di indagine.

**Altre opportunità** possono essere offerte dal miglioramento complessivo del ciclo della performance:

- considerando lo stesso sistema della Performance quale nuovo servizio al cittadino;
- standardizzando maggiormente i parametri di valutazione, anche grazie all'incremento dell'utilizzo dei KPI (Key Performance Indicators – Indicatori di Performance);
- collaborando e mettendosi in relazione con altri Comuni anche per confrontare gli obiettivi e gli standard;
- coinvolgendo maggiormente i dipendenti nella condivisione degli obiettivi e nel ciclo della performance, anche con incontri con lo stesso Nucleo di valutazione;
- somministrando ai dipendenti nuovi questionari sul benessere organizzativo.

## 5.5 Indagini di Customer Satisfaction

Attraverso la somministrazione di questionari di customer satisfaction, il Comune di Carbonia rileva il grado di soddisfazione di coloro che usufruiscono del Servizio Scuola bus

Di fondamentale importanza è la continuità della rilevazione: il monitoraggio costante e ripetuto negli anni consente di comprendere l'evoluzione dei bisogni degli utenti, dunque di tenere sotto controllo nel tempo la capacità dei servizi di rispondere adeguatamente a tali sollecitazioni. Il sistema dei bisogni e delle attese di una collettività, infatti, cambia nel tempo con velocità sempre maggiore, spesso modificando profondamente il sistema delle aspettative dei cittadini. Per questo la rilevazione è effettuata durante tutto l'anno.

Esempio di Modello di questionario in uso



COMUNE DI CARBONIA  
trasporto scolastico

# QUESTIONARIO DI RILEVAZIONE DELLA SODDISFAZIONE DEGLI UTENTI

<b>Percorso utilizzato:</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Barbusi</li><li>2. Is Gannaus</li></ol>	<b>Scuola frequentata:</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Primaria</li><li>2. Secondaria di 1° grado</li></ol>
--	--

<p><b>Come valuta la pulizia degli autobus</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ottimo</li> <li>2. Buono</li> <li>3. Sufficiente</li> <li>4. Insufficiente</li> </ol>	<p><b>In caso di insoddisfazione, può indicare i motivi?</b></p>
<p><b>Come valuta il comportamento dell'autista?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ottimo</li> <li>2. Buono</li> <li>3. Sufficiente</li> <li>4. Insufficiente</li> </ol>	<p><b>In caso di insoddisfazione, può indicare i motivi?</b></p>
<p><b>Come valuta il comportamento dell'accompagnatore?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ottimo</li> <li>2. Buono</li> <li>3. Sufficiente</li> <li>4. Insufficiente</li> </ol>	<p><b>In caso di insoddisfazione, può indicare i motivi?</b></p>
<p><b>Ritiene soddisfacente il rapporto con il servizio di Pubblica Istruzione?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ottimo</li> <li>2. Buono</li> <li>3. Sufficiente</li> <li>4. Insufficiente</li> </ol>	<p><b>In caso di insoddisfazione, può indicare i motivi?</b></p>
<p><b>Riterrebbe utile la possibilità di presentare la domanda di iscrizione al servizio di trasporto scolastico tramite internet?</b></p>	<p><b>Si</b> <b>No</b></p>

### Metodologia

Per la rilevazione sul Trasporto scolastico, servizio esternalizzato per la prima volta nel 2020, il questionario viene somministrato dall'ufficio Pubblica Istruzione, mediante consegna ai genitori/accompagnatori, presso le fermate dello scuolabus.

Nel 2021 ha risposto alla rilevazione il 52, 83% degli utenti.

Di seguito proponiamo una tabella riepilogativa della rilevazione della customer satisfaction, con il confronto tra i risultati per il 2020 e il 2021, in relazione agli obiettivi prefissati.

Rilevazione soddisfazione utenti	Risultati 2020	Risultati 2021
<b>Servizio Scuola Bus</b>	Livello di gradimento uguale o maggiore del giudizio "buono" nel 93,75% delle risposte	Livello di gradimento uguale o maggiore del giudizio "buono" nel 95,54% % delle risposte

Una novità introdotta dal nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, che è parte dei criteri adottati per misurare e valutare la performance ma è anche un questionario di customer satisfaction interna, è la valutazione del contributo al clima organizzativo. Il Dirigente è valutato dai dipendenti, assegnati al Settore di riferimento, sul contributo al clima organizzativo. Le valutazioni, con il contributo in forma anonima di tutto il personale dipendente, assegnato a ciascun Dirigente, sono acquisite tramite un questionario nel quale si richiede di rispondere alle seguenti domande:

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)  Il mio Dirigente:	Esprima un voto (da 1 a 5) dove 5 è il voto massimo				
		1	2	3	4	5
1	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi					
2	Riesce a motivarmi nel mio lavoro					

3	È sensibile ai miei bisogni personali					
4	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro					
5	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte					

## 6. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Le risorse impiegate per il raggiungimento degli obiettivi sono state previste nel Bilancio previsionale 2020 e rendicontate nel Bilancio consuntivo 2020. Per maggiori dettagli si rinvia ai documenti citati, pubblicati o da pubblicare non appena approvati nella sezione “Amministrazione Trasparente” e “Bilancio comunale” del sito internet istituzionale.

Per le ricadute in termini di **efficacia, efficienza e impatto socio-economico** di ciascun obiettivo operativo, si rimanda al documento di Controllo Strategico 2020, al momento in fase di redazione.

### Economicità

Per le ricadute in termini economicità degli obiettivi e dell’operato dell’Ente, è possibile far riferimento:

- ad un basso livello di spesa per il personale anche per il 2021, anno in cui il Comune di Carbonia ha confermato il rispetto dei limiti di spesa per il personale (art. 1, comma 557, L. 296/2006 e successive modifiche e integrazioni). L’incidenza della spesa del personale sulla spesa corrente è stata pari al 18 %;
- alle indagini di customer satisfaction condotte dal Comune.

## 7. STAKEHOLDER DELL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE

Uno degli obiettivi del Piano della Performance è quello di “rendere conto” ai cittadini dell’attività della pubblica amministrazione, in particolare rispetto all’utilizzo delle risorse, rispetto agli obiettivi programmatici e alle diverse aree di intervento.

In questa ottica, dunque, è fondamentale individuare e definire i principali soggetti portatori di interesse nell’ambito delle attività svolte dal Comune di Carbonia.

Gli stakeholder (soggetti interessati) dell’azione amministrativa, individuati nel Piano degli Obiettivi Performance 2021, sono in generale tutti i cittadini di Carbonia, singoli e associati. È poi possibile individuare alcune macrocategorie di stakeholder destinatari o interessati in modo diretto o indiretto dai diversi interventi programmati dall’Amministrazione.

Nella seguente tabella vengono presentate le macrocategorie di stakeholder del Comune di Carbonia.

**Tabella Macrocategorie Stakeholder del Comune di Carbonia**

Minori e Giovani
Anziani e Disabili
Donne
Immigrati, Persone e famiglie in difficoltà
Famiglie e singoli cittadini
Alunni, Insegnanti, Genitori
Associazioni e Società
Spettatori e Turisti
Cittadini, automobilisti, pedoni

Imprenditori, commercianti, artigiani, associazioni di categoria, professionisti
Proprietari di animali, animali, randagi

Nel Piano degli Obiettivi di Performance 2021 è stata illustrata la Relazione tra gli stakeholder e gli indirizzi strategici dell'Amministrazione che si riporta nella tabella seguente.

**Tabella di corrispondenza tra Indirizzi Strategici e Stakeholder**

<b>Are strategiche di intervento</b>	<b>Stakeholder</b>
1. Risorse	Famiglie e singoli cittadini; imprenditori, commercianti, artigiani, associazioni di categoria, professionisti; associazioni e società
2. La Macchina amministrativa, personale e agenda digitale	Famiglie e singoli cittadini; imprenditori, commercianti, artigiani, associazioni di categoria, professionisti; associazioni e società
3. Trasparenza e democrazia partecipata	Famiglie e singoli cittadini; imprenditori, commercianti, artigiani, associazioni di categoria, professionisti; associazioni e società
4. Politiche ambientali	Famiglie e singoli cittadini; imprenditori, commercianti, artigiani, associazioni di categoria, professionisti; associazioni e società
5. Politiche per il benessere animale	Famiglie e singoli cittadini; proprietari di animali, animali, randagi
6. Carbonia smart city	Famiglie e singoli cittadini; imprenditori, commercianti, artigiani, associazioni di categoria, professionisti; associazioni e società
7. Urbanistica e Arredo urbano e mobilità	Famiglie e singoli cittadini; cittadini, automobilisti, pedoni; imprenditori, commercianti, artigiani, associazioni di categoria, professionisti
8. Lavori e appalti pubblici: un'opportunità per le imprese locali	Imprenditori, commercianti, artigiani, associazioni di categoria, professionisti
9. Progetto città sicura: polizia locale al servizio dei cittadini	Cittadini, automobilisti, pedoni

10. Politiche sociali	Famiglie e singoli cittadini; anziani e disabili; donne; immigrati, persone e famiglie in difficoltà; minori e giovani
11. Politiche della casa	Famiglie e singoli cittadini
12. Carbonia città dello sport e della salute	Famiglie e singoli cittadini; associazioni e società; minori e giovani
13. Istruzione	Alunni, insegnanti, genitori
14. Turismo, cultura, spettacolo e attività produttive	Famiglie e singoli cittadini; spettatori e turisti

## 8. TRASPARENZA

La presente Relazione sulla Performance è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente ([www.comune.carbonia.su.it](http://www.comune.carbonia.su.it)), nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente - Performance". Nella stessa sezione viene pubblicato ogni altro documento previsto per legge o che si ritenga necessario al fine di assicurare la piena conoscibilità delle attività del Comune e del suo sistema di misurazione e valutazione della performance da parte dei cittadini e dei portatori di interesse.

Per ulteriori informazioni sul legame tra Trasparenza e Performance si rinvia alla parte introduttiva (Premessa) della presente Relazione.

## 9. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

L'Amministrazione comunale, per espressa disposizione statutaria (art. 3, comma 10), cura la valorizzazione dei due generi e del ruolo che questi assumono nell'ambito della comunità.

La legge n. 183/2010, all'art. 21, ha stabilito che tutte le pubbliche amministrazioni dispongano la costituzione di un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG). Nelle intenzioni del legislatore il CUG riunisce, in un solo organismo,

tutte le competenze dei comitati per le pari opportunità e dei comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Per quanto riguarda la composizione del Comitato, la normativa prevede la presenza di un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione locale e da un pari numero di rappresentanti espressi dalla stessa amministrazione. L'Amministrazione comunale di Carbonia, con delibera di Giunta n. 50 del 08/04/2011, ha dettato le linee di indirizzo per la costituzione del CUG. Sulla base di tali linee, il Dirigente del Personale con determina n. 227 del 20/07/2011 ha costituito in via provvisoria il CUG, nominando i rappresentanti dell'Amministrazione comunale, pari a 4 unità. Tra le persone nominate dal Comune di Carbonia è individuato il Presidente. L'Amministrazione comunale è in attesa della risposta alla nota prot. n. 11.996 del 22/04/2011, con cui l'Ufficio del Personale ha richiesto alle segreterie dei Sindacati maggiormente rappresentativi per il Comune (C.G.I.L. F.P., C.I.S.L. F.P., U.I.L. F.P.L. e DICCAP/ SULPM), di provvedere alla designazione delle 4 unità di rispettiva competenza, nel rispetto del criterio delle pari opportunità.

Con le delibere n. 32 del 17 febbraio 2012, n. 30 del 20 febbraio 2013 e n. 26 del 19 febbraio 2014, n. 161 del 11 novembre 2015, n. 152 del 11 ottobre 2016, n. 9 del 18 gennaio 2018 e n. 41 del 21 febbraio 2019, n. 13 del 17 gennaio 2020, n. 26 del 5 marzo 2021, la Giunta comunale ha approvato rispettivamente il **Piano Triennale delle Azioni Positive** 2012-2014 e i suoi aggiornamenti 2013-2015, 2014-2016, 2016-2018, 2017-2019 e 2018-2019, 2019-2021, 2020-2022, 2021-2023 come previsto dall'articolo 48 del Decreto Legislativo 198/2006.

Attraverso tale Piano, l'Amministrazione comunale, nell'ambito delle finalità espresse dal Decreto Legislativo 198/2006, intende favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

Il Piano favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia (al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali), con particolare riferimento agli interventi programmatici relativi a:

1. orari di lavoro
2. individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
3. individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

## 9. 1 Obiettivi e Azioni Positive

Per ciascuno degli interventi programmatici sopra riportati, si indicano gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

### a) Orari di Lavoro

**Obiettivo:** Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

**Finalità strategiche:** potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

**Azione positiva 1:** Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

**Azione positiva 2:** Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

**Soggetti e Uffici coinvolti:** Responsabili di Area – Segretario Generale – Ufficio Personale.

**A chi è rivolto:** a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

### b) Sviluppo carriera e professionalità

**Obiettivo:** Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

**Finalità strategica:** Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

**Azione positiva 1:** Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

**Azione positiva 2:** Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

**Azione positiva 3:** Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

**Soggetti e Uffici coinvolti:** Responsabili di Area - Ufficio Personale.

**A chi è rivolto:** a tutti i dipendenti.

### **c) Informazione**

**Obiettivo:** Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

**Finalità strategica:** Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

**Azione positiva 1:** Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità anche attraverso l'invio di comunicazioni inserite in busta paga.

**Soggetti e Uffici Coinvolti:** Ufficio Personale, C.E.D. e Ufficio Relazioni con il Pubblico, Segretario Generale.

**A chi è rivolto:** A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Area, a tutti i cittadini.

## **9.2 Bilancio di Genere**

I risultati dell'attenzione dell'Amministrazione comunale per le politiche di genere si evincono dall'analisi di genere sulla consistenza del personale dirigente (2 donne e 3 uomini) e delle posizioni organizzative (5 donne e 2 uomini).

Per maggiori dettagli si rimanda ai grafici del paragrafo 3 (Il contesto interno di riferimento) della presente Relazione.

## **10. PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE: IL CICLO DELLA PERFORMANCE E CONCLUSIONI**

### **10.1 Il processo di redazione della Relazione sulla Performance**

La redazione della presente Relazione sulla Performance è avvenuto sulla base:

- del confronto fra report sugli obiettivi conseguiti, Piano degli Obiettivi di Performance del PEG 2021 e le singole schede obiettivo del PEG;
- dell'analisi del Sistema di Misurazione e valutazione della performance del Comune di Carbonia;
- dell'analisi delle delibere Civit 5 e 6 del 2012 con i relativi aggiornamenti;
- degli aggiornamenti registrati nel corso del 2021 sulla consistenza del personale;
- delle considerazioni espresse dal Nucleo di Valutazione per la Relazione precedente;
- delle valutazioni espresse dal Nucleo di Valutazione sui Dirigenti e sulla Performance Organizzativa dell'Ente;
- dall'analisi del DUP (Documento Unico di Programmazione) 2022 - 2024, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 20 del 31/03/2022.

La presente Relazione sulla Performance, dopo l'approvazione da parte della Giunta comunale, sarà inviata al Nucleo di Valutazione per la validazione.

**Fasi, soggetti, tempi e responsabilità per la redazione della Relazione sulla Performance**

<b>Fasi</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Tempi</b>	<b>Soggetti coinvolti</b>	<b>Responsabili</b>
<b>I</b>	Predisposizione report finale sugli obiettivi del Peg 2021	2 mesi	Dirigenti/uffici	Dirigenti
<b>II</b>	Analisi report finale sugli obiettivi del PEG 2021 e proposta valutazione Dirigenti e Segretario Generale	1 mese	Nucleo di Valutazione	Nucleo di Valutazione
<b>III</b>	Valutazione annuale dei Dirigenti e del Segretario Generale, sulla base delle proposte del Nucleo di Valutazione	10 giorni	Sindaco/Nucleo di Valutazione/Segretario Generale	Sindaco
<b>IV</b>	Confronto fra report sugli obiettivi conseguiti, Piano degli Obiettivi di Performance, Analisi e valutazione Nucleo di valutazione e singole schede obiettivo del PEG 2021	10 giorni	Uffici/Ufficio di Staff/Segretario Generale	Segretario Generale
<b>V</b>	Stesura Relazione sulla performance	10 giorni	Ufficio di Staff/Segretario generale	Segretario generale
<b>VI</b>	Approvazione Relazione sulla performance da parte della Giunta comunale	Prima seduta utile	Giunta Comunale	Giunta Comunale
<b>VII</b>	Validazione Relazione sulla	Dopo la presa d'atto da parte della Giunta	Nucleo di valutazione	Nucleo di valutazione

	performance approvata dalla Giunta comunale	municipale		
--	---	------------	--	--

## 10.2 Il Ciclo della Performance

Con Ciclo della Performance si intende quella serie di processi che partono dalla fase di programmazione delle performance, e proseguono con la gestione, la misurazione, la valutazione e la rendicontazione delle stesse, secondo il seguente flusso:

a) sulla base degli indirizzi strategici definiti nelle linee programmatiche e nel Documento Unico di Programmazione, la Giunta, con il supporto del Nucleo di Valutazione, definisce e approva il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) nel quale sono riportati:

- gli obiettivi di performance di ente e/o organizzativi;
- gli obiettivi di performance individuali da assegnare al Segretario generale e ai Dirigenti;
- gli indicatori di risultato di ciascun obiettivo e la relativa pesatura;
- le risorse umane, strumentali e finanziarie assegnate per il raggiungimento degli obiettivi;

b) ciascun Dirigente espone ai propri collaboratori gli obiettivi assegnati e declina questi ultimi in piani operativi assegnando gli obiettivi a gruppi o a singoli, con la definizione degli indicatori. L'assegnazione avviene attraverso atto del Dirigente assunto con i poteri del privato datore di lavoro;

c) ciascun Dirigente monitora l'andamento delle attività per il conseguimento degli obiettivi segnalando al Sindaco, all'Assessore di riferimento, al Segretario generale e al Nucleo di Valutazione, con la massima tempestività, le difficoltà insorte per il pieno conseguimento degli obiettivi;

d) il Nucleo di Valutazione, in collaborazione con il Segretario generale, monitora periodicamente gli stati di avanzamento degli obiettivi di performance, anche mediante l'acquisizione di specifici report da parte dei Dirigenti, almeno due volte all'anno (verifica intermedia e verifica finale);

e) il Nucleo di Valutazione e i Dirigenti svolgono le valutazioni di propria competenza, secondo quanto previsto dal nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. La valutazione del Segretario, dei Dirigenti e dei Dipendenti ha per oggetto gli obiettivi assegnati, i risultati conseguiti, le competenze professionali e i comportamenti organizzativi ed è finalizzata anche alla corretta gestione degli istituti contrattuali;

f) la Giunta Comunale approva la Relazione sulla Performance (entro il 30 giugno dell'anno successivo);

g) il Nucleo di Valutazione valida la Relazione sulla Performance (entro i termini di legge).

Tramite la presente Relazione sulla Performance, il Piano della Performance, il Sistema di misurazione e valutazione della Performance e la sezione web dedicata “Amministrazione Trasparente”, il Comune di Carbonia si propone di:

1. promuovere il miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi comunali, pur in un quadro di risorse scarse e in una condizione di contrazione dell’organico, soprattutto per le posizioni di istruttore direttivo amministrativo e istruttore amministrativo;
2. migliorare i processi decisionali e attuativi delle decisioni;
3. prestare particolare attenzione ai feed-back comunicativi e alla tempestività delle misure correttive;
4. valorizzare le competenze professionali;
5. favorire la trasparenza dell’agire dell’Amministrazione comunale.

La piena realizzazione del Ciclo della Performance, il suo sviluppo e miglioramento continuo rappresentano l’obiettivo a cui tendere anche attraverso il monitoraggio e le valutazioni annuali della sua attuazione.

L’Amministrazione comunale si è dotata, dunque, di diversi strumenti che rappresentano un valido supporto per la realizzazione delle strategie finalizzate al soddisfacimento dei bisogni della collettività, alla crescita delle competenze professionali dei singoli, degli uffici e dei servizi dell’Ente. Questo percorso si esplica anche attraverso la valorizzazione del merito e l’erogazione dei premi per i risultati ottenuti.

Il Ciclo della performance, inoltre, è orientato ad assicurare un forte legame tra i programmi, gli obiettivi da raggiungere (in attuazione delle linee politiche) e le azioni intraprese, nonché tra risultati, processi e risorse. Tale sistema ha lo scopo di attuare le strategie dell’Ente mediante la programmazione di obiettivi per ciascun livello (Settore, ufficio, singolo operatore) e attraverso il monitoraggio della loro attuazione e la verifica dei risultati.

Il sistema delle performance è finalizzato a far in modo che i lavoratori comprendano meglio gli obiettivi dell’Ente e dei singoli uffici, al fine di raggiungere insieme più elevati traguardi di produttività. Questo processo ha innescato un cambiamento culturale che ha visto l’ingresso di un nuovo linguaggio, prima sconosciuto alla pubblica amministrazione, fatto di parole come cliente, efficienza, efficacia, qualità, controllo, customer satisfaction.

Le fasi del Ciclo di Gestione della Performance, attuate dal Comune di Carbonia attraverso il Piano degli Obiettivi di Performance, il PEG, le attività di monitoraggio e la Relazione sulla Performance, come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, si caratterizzano come flusso circolare di azioni e

informazioni: la Relazione sulla Performance non è soltanto un resoconto e un monitoraggio dei risultati raggiunti, ma è finalizzata al miglioramento del PEG e della performance per l'anno successivo.

### 10.3 Criticità

La criticità del sistema è data, invece, dalla difficoltà, e spesso impossibilità, di confrontare i risultati ottenuti da unità organizzative e uffici che svolgono attività molto diverse.

Non bisogna dimenticare, infatti, che la filosofia "aziendalistica" e "privatistica" che ha ispirato l'introduzione del sistema della performance non sempre è esattamente applicabile ai servizi pubblici. Il rischio, infatti, è quello di ricondurre tali servizi ad un'ottica meramente aziendalistica, in cui prevale l'aspetto commerciale, mentre non dovrebbe mai essere persa di vista, soprattutto a livello comunale, l'irriducibilità dell'interesse pubblico e della "mission" istituzionale rispetto alla "vision" tipica del privato imprenditore.

### 10.4 Sintesi Punti di forza e di debolezza del Ciclo della performance

Punti di Forza	Punti di debolezza
Ciclo di gestione della performance che favorisce la conoscenza delle dinamiche in atto, consentendo di disporre di parametri di riferimento utili a valutare preventivamente l'ulteriore sviluppo delle linee operative e di apportare, anche in corso d'opera, gli eventuali correttivi necessari	Assenza di un software gestionale di controllo informativo automatizzato in grado di integrare Performance, Controllo di gestione e Controllo strategico
Presenza documenti extracontabili che permettono una certa integrazione tra il ciclo del Bilancio, il Sistema dei controlli interni e il ciclo della Performance	Assenza di Sistemi informativi (software gestionale) che integrino il ciclo del Bilancio con il Sistema dei controlli interni e con il ciclo della Performance
Misurazione delle attività pregresse funzionale al miglioramento della gestione, al perfezionamento degli indicatori, alla validità e alla funzionalità degli aspetti gestionali da perfezionare. È stato posto in essere un processo coerente e continuo di perfezionamento fra i dati della programmazione e gli esiti della gestione, verificati con le modalità di controllo	Difficoltà/impossibilità di confrontare attività e risultati ottenuti da unità organizzative e uffici che svolgono attività molto diverse

Applicazione ciclo delle Performance giunto a un livello progressivamente più aderente ai principi del D.lgs. 150/2009, coinvolgendo trasversalmente e in modo sempre più ampio funzioni e responsabili, a qualunque livello organizzativo	Filosofia “aziendalistica” e “privatistica”, che ha ispirato l’introduzione del sistema della performance, non sempre applicabile ai servizi pubblici

### 10.6 Proposte migliorative per il Ciclo delle Performance

- prosecuzione delle azioni rivolte a sviluppare i processi di comunicazione con i cittadini e i portatori di interesse (stakeholder engagement, analisi di customer satisfaction, ecc);
- attivazione di politiche di sviluppo delle risorse umane coerenti con la realizzazione di un processo di miglioramento lavorativo, di benessere organizzativo, delle pari opportunità e dell’adeguamento dei carichi di lavoro;
- sperimentazione e miglioramento, a partire dal monitoraggio del PEG 2021, del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato, come anticipato, con deliberazione GC n. 73 del 7/6/2021;
- potenziamento dei sistemi informativi e informatici di supporto alla gestione di processi e procedure, nell’ottica di una progressiva digitalizzazione e dematerializzazione e alla luce della sempre crescente importanza delle relazioni di fiducia con l’utenza;
- messa a regime dell’utilizzo di tutti i sistemi informativi e informatici, da parte dell’intera struttura organizzativa, da considerarsi quale elemento fondamentale per una sempre maggiore integrazione del lavoro svolto dai diversi Settori e per la condivisione delle banche dati a essi connesse, nell’ottica dell’ottimizzazione di risorse e tempo lavoro;
- continua integrazione e miglioramento del Sistema dei Controlli con il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
- forte attenzione alle continue e crescenti evoluzioni normative, come ad esempio la novità dell’ANAC sullo sviluppo degli indicatori di rischio corruttivo per valutare l’efficienza dei contratti e la relativa normativa connessa.