



Città di Carbonia

Provincia del Sud Sardegna

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ESERCIZIO 2022

INDICE

1. PREMESSA	pag. 4
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
2. IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO	pag. 7
2.1 La Popolazione	pag. 7
2.2 L'Istruzione della popolazione residente	pag. 10
2.3 La condizione socio-economica delle famiglie	pag. 10
2.4 Territorio e Strutture	pag. 11
2.5 L'Economia e il Sistema produttivo	pag. 12
3. II CONTESTO INTERNO DI RIFERIMENTO	pag. 17
3.1 Struttura del Comune di Carbonia	pag. 17
3.2 Organigramma Uffici comunali – Anno 2022	pag. 22
3.3 Società ed Enti Partecipati	pag. 23
4. RISULTATI RAGGIUNTI: OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE	pag. 26
5. LA VALUTAZIONE	pag. 26
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. 34
5.4	Criticità e Opportunità	pag. 34
5.5	Indagini di Customer Satisfaction	pag. 34
6.	RISORSE, EFFICIENZA, ECONOMICITÀ	pag. 41
7.	STAKEHOLDER DELL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE	pag. 42
8.	TRASPARENZA	pag. 45
9.	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	pag. 45
9.1	Obiettivi e Azioni Positive	pag. 47
9.2	Bilancio di Genere	pag. 49
10.	PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE: IL CICLO DELLA PERFORMANCE E CONCLUSIONI	pag. 49
10.1	Il processo di redazione della Relazione sulla Performance	pag. 49
10.2	Il Ciclo della Performance	pag. 53
10.3	Criticità	pag. 53
10.4	Sintesi Punti di forza e di debolezza del Ciclo della performance	pag. 53
10.5	Proposte migliorative per il Ciclo di gestione delle Performance	pag. 54

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. 100 del 31/05/2022 ha adottato il Piano degli Obiettivi di Performance 2022-2024, come documento che compone organicamente il PEG (Piano Esecutivo di Gestione). Il PEG è stato modificato con successiva Deliberazione della Giunta comunale n. 241 del 18/11/2022.

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 PEG 2022. 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 2022, 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 2022 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 (ora confluito nel PIAO), 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, recentemente modificata anche dal PNA 2022. 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 2023-2025, al 31/12/2022 la popolazione si attestava sui 26.681 residenti (nona città della Sardegna per popolosità).

Analisi demografica complessiva al 31/12/2022

Popolazione residente	26.681
di cui maschi	12.758
di cui femmine	13.923
Nuclei familiari	12.805
Comunità/convivenze	20
Nati nell'anno	114
Deceduti nell'anno	366
Saldo naturale	-252
Immigrati nell'anno	345
Emigrati nell'anno	443
Saldo migratorio	- 98

Fonte: DUP 2023-2025 – Ufficio Anagrafe

Analisi demografica per fasce d'età

Popolazione residente: al 01/01/2023	26.690	% sul totale della popolazione
0 - 6 anni	809	3,03%
7 - 14 anni	1.481	5,55%
15 - 29 anni	3.157	11,83%
30 - 65 anni	13.286	49,78%
oltre i 65 anni	7.957	29,81%

Fonte: DUP 2023-2025

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 31/12/2022 i cittadini stranieri residenti a Carbonia erano 602 (appena il 2,267% 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 30,70% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dal Senegal (6,54%) e dalla Serbia (6,04%).

Indicatori demografici della popolazione al 31/12/2022

Età media	Indice di vecchiaia	Indice di dipendenza strutturale	Indice di dipendenza Giovanile	Indice di dipendenza Anziani	Indice struttura della popolazione attiva	Indice di ricambio della popolazione attiva
50,5 anni	383,7	66,5	13,7	52,7	172,3	221,3

Fonte: DUP 2023-2025, 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 2022, l'indice di vecchiaia rileva che vi erano quasi 384 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 2022, l'indice rileva che a Carbonia c'erano 66,5 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 2022 ci sono 13,7 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 2022 ci sono 52,7 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 2022, l'indice mostra una preponderanza della parte di popolazione in età lavorativa più anziana su quella più giovane, con 172,3 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 2022, l'indice di ricambio è 221,3. Questo significa che la popolazione in età lavorativa è anziana.

2.2 L'Istruzione della popolazione residente

Il livello di istruzione della popolazione in Sardegna si diversifica per le peculiari caratterizzazioni geografiche delle aree provinciali, infatti la presenza di strutture universitarie, il tessuto socioeconomico e le eterogenee infrastrutture di mobilità, si sommano alle diverse connotazioni per età e cittadinanza delle popolazioni di riferimento.

Secondo i dati del Censimento 2020, nonostante l'analfabetismo sia sempre meno diffuso e in linea al contesto medio nazionale, gli alfabeti privi di un titolo d'istruzione, in Sardegna, risultano ancora al di sopra della media nazionale (4,4% a fronte del 3,8%), con alcuni importanti divari a livello provinciale. Nel Sud Sardegna si rileva la quota più consistente di persone senza alcun titolo di studio (5,4%) e di analfabeti (0,9%), seguita da Nuoro, con 4,6 persone su cento senza titolo di studio. Inoltre, le province del Sud Sardegna, di Nuoro e d'Oristano spiccano per la percentuale più elevata di persone con la sola licenza di scuola elementare (rispettivamente: 17,8%, 17,6% e 18,4% contro il 16% regionale e il 15,5% nazionale) e anche per la quota di persone in possesso della sola licenza media (rispettivamente: 39,1%, 37,8% e 37,7% contro il 35,5% a livello regionale e 29,3% a livello nazionale).

La quota di residenti con il diploma di scuola secondaria di secondo grado, si attesta allo 30,6% a livello regionale e allo 36% a livello nazionale, mentre è più contenuta nella provincia di Nuoro (28%), lievemente maggiore ad Oristano (28,6%) e nel Sud Sardegna (28,7%). Maggiori le percentuali a Sassari (31,6%) e Cagliari (33,2%).

Nei territori che ospitano una sede universitaria, all'incidenza più contenuta dell'istruzione di base si affianca quella più rilevante dei titoli di studio più alti. La percentuale dei residenti in provincia di Cagliari che hanno conseguito il dottorato di ricerca è maggiore rispetto alle quote della regione e del Paese (0,6%, rispetto allo 0,4% sardo e italiano), quella in provincia di Sassari è in linea con i valori medi regionali e nazionali (0,4%), mentre è pari allo 0,2% nel Sud Sardegna. I laureati (titolo terziario di secondo livello) sono il 13,6% a Cagliari, il 9,4% a Sassari e il 5,3% nel Sud Sardegna. Il grado d'istruzione terziario di primo livello raggiunge quasi la percentuale nazionale (3,8%) solo a Cagliari (3,7%). I valori delle altre province invece, risultano inferiori alla media regionale (3,1%), con il Sud Sardegna che si attesta al 2,7%¹.

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

¹ Fonte Dup 2023-2025

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.

Secondo i dati Istat, nel 2021, nella fascia 25 - 34 anni la percentuale degli occupati è del 56,30%, a fronte di una percentuale nazionale del 62,6%. Anche il tasso di disoccupazione, nella popolazione compresa fra i 15 e i 64 anni, registrato nella provincia del Sud Sardegna, è particolarmente elevato: 13,2%, contro un tasso nazionale del 8,9%²

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, con conseguente crescita del disagio sociale.

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 2023 - 2025.

Il Territorio e le Strutture

Superficie	148 kmq
Strade	Estensione
Statali	18 km
Provinciali	15 km
Comunali	191 km
Vicinali	54 km
Autostrade	0 km

² Fonte Dup 2023-2025

Risorse Idriche	Quantità
Laghi	0
Fiumi e torrenti	Nel territorio sono presenti due estesi bacini idrografici facenti capo ai due corsi d'acqua principali, il Rio Flumentepido ed il Rio S. Milanu e numerosi corsi d'acqua secondari (Rio Is Ulmus; Rio Gutturu Nieddu ecc)

Fonte: DUP 2023-2025

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 2017 al 2022, forniti dalla Camera di Commercio di Cagliari. I dati riguardano la struttura del sistema produttivo in termini di imprese attive per settore economico.

Tabella - Confronto imprese attive nel Comune di Carbonia per settore economico. Anni 2017 – 2018 – 2019 – 2020 – 2021 - 2022

Imprese attive nel Comune di Carbonia per settore economico

Settore	2017	2018	2019	2020	2021	2022
A Agricoltura, silvicoltura pesca	185	180	182	185	182	182
B Estrazione di minerali da cave e miniere	-	-	-	-	1	1
C Attività manifatturiere	132	132	131	134	137	131
D Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condiz...	-	-	-	-	-	145
E Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione d...	8	8	7	7	7	6
F Costruzioni	219	226	231	239	248	255
G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di aut...	584	558	545	540	545	539
H Trasporto e magazzinaggio	54	48	48	48	50	45
I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	145	152	161	154	154	157
J Servizi di informazione e comunicazione	44	39	41	45	44	43
K Attività finanziarie e assicurative	32	32	32	31	29	31
L Attività immobiliari	16	18	19	16	16	15
M Attività professionali, scientifiche e tecniche	34	35	34	36	38	40
N Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imp...	39	40	39	40	41	41
P Istruzione	13	13	11	10	10	10
Q Sanità e assistenza sociale	18	20	20	20	20	21
R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e diver...	15	17	18	18	19	21
S Altre attività di servizi	92	97	97	96	97	93

X Imprese non classificate	0	1	2	0	0	0
Totale	1630	1.616	1.618	1619	1638	1631

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 2022.

Tabella Imprese registrate, imprese attive e numero addetti per il Comune di Carbonia, divisi per settore economico. Anno 2022

Settore	Divisione	Registrate	di cui: Attive	Addetti (*)
A Agricoltura, silvicoltura pesca	A 01 Coltivazioni agricole e produzione di prodotti animali, C...	178	177	148
	A 02 Silvicoltura ed utilizzo di aree forestali	5	5	4
	A 03 Pesca e acquacoltura	0	0	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	29	25	146
	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...	5	5	4
	C 16 Industria del legno e dei prodotti in legno e sughero (es...	9	9	12
	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..	10	8	19

	C 24 Metallurgia	2	1	2
	C 25 Fabbricazione di prodotti in metallo (esclusi macchinari ...	40	35	110
	C 26 Fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ott...	1	1	1
	C 27 Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed apparecchi...	1	1	2
	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	23
	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...	5	5	15
	E 39 Attività di risanamento e altri servizi di gestione dei r...	1	1	4
F Costruzioni	F 41 Costruzione di edifici	162	135	471
	F 42 Ingegneria civile	7	6	30
	F 43 Lavori di costruzione specializzati	127	114	406
G Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di aut...	G 45 Commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di au...	77	73	170
	G 46 Commercio all'ingrosso (escluso quello di autoveicoli e d...	136	123	188
	G 47 Commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli e d...	372	343	929
H Trasporto e magazzinaggio	H 49 Trasporto terrestre e mediante condotte	40	35	70
	H 50 Trasporto marittimo e per vie d'acqua	1	1	0
	H 52 Magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti	6	6	19
	H 53 Servizi postali e attività di corriere	3	3	3
I Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	I 55 Alloggio	4	3	102
	I 56 Attività dei servizi di ristorazione	175	154	497
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	15

	J 61 Telecomunicazioni	4	4	23
	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	29	65
L Attività immobiliari	L 68 Attivita' immobiliari	17	15	17
M Attività professionali, scientifiche e tecniche	M 69 Attività legali e contabilità	3	2	8
	M 70 Attività di direzione aziendale e di consulenza gestional...	6	6	6
	M 71 Attività degli studi di architettura e d'ingegneria; coll...	5	4	6
	M 72 Ricerca scientifica e sviluppo	3	3	38
	M 73 Pubblicità e ricerche di mercato	16	14	36
	M 74 Altre attività professionali, scientifiche e tecniche	12	11	16
N Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imp...	N 77 Attività di noleggio e leasing operativo	5	5	21
	N 79 Attività dei servizi delle agenzie di viaggio, dei tour o...	7	6	12
	N 80 Servizi di vigilanza e investigazione	1	1	1
	N 81 Attività di servizi per edifici e paesaggio	13	10	93
	N 82 Attività di supporto per le funzioni d'ufficio e altri se...	22	19	131
P Istruzione	P 85 Istruzione	11	10	45
Q Sanità e assistenza sociale	Q 86 Assistenza sanitaria	13	12	63
	Q 87 Servizi di assistenza sociale residenziale	3	3	24
	Q 88 Assistenza sociale non residenziale	7	6	93
R Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e diver...	R 90 Attività creative, artistiche e di intrattenimento	6	6	17
	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	6
	R 93 Attività sportive, di intrattenimento e di divertimento	14	12	47
S Altre attività di servizi	S 95 Riparazione di computer e di beni per uso personale e per...	14	14	17
	S 96 Altre attività di servizi per la persona	85	79	148
X Imprese non classificate	X Imprese non classificate	219	0	404

Totale	2.010	1.631	4.895
di cui nelle imprese Artigiane	481	477	1.037

Fonte: Camera di Commercio Cagliari

Nel 2022 le aziende attive sono leggermente inferiori a quelle del 2021 (- 0,43%), ma superano quelle del 2017. Il numero degli addetti cresce dello 3,71%, passando dalle 4.720 unità del 2021 alle 4895 unità del 2022.

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 DUP 2023-2025.

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 2022, 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

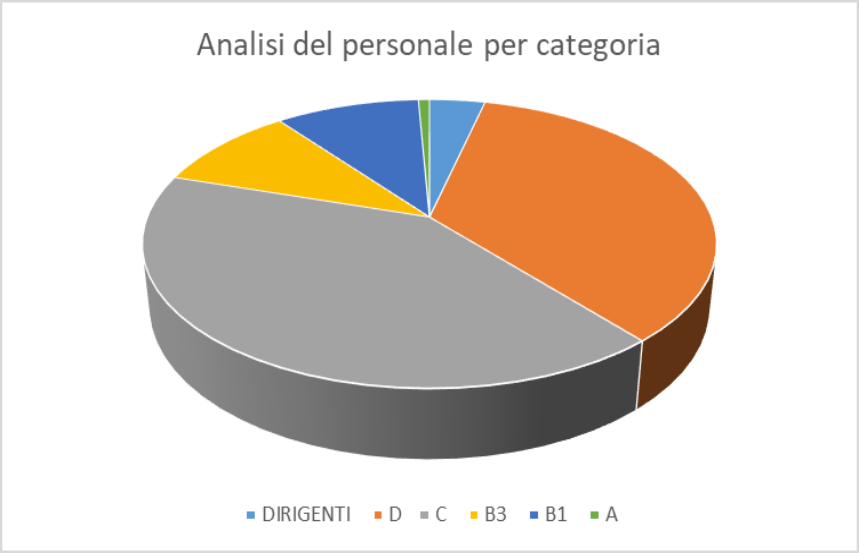
Al 1 gennaio 2023 il personale in organico (di ruolo) era costituito complessivamente da 135 unità, il conteggio comprende il Personale in servizio presso il I, II, III e IV Settore, la Polizia Locale e gli uffici di Staff, compresi i Dirigenti, il dipendente in aspettativa, il dipendente in comando presso altro Ente e i 6 dipendenti assunti a tempo determinato.

Nella seguente tabella riassuntiva sono riportati anche gli incarichi ex art. 110 del D. Lgs 267/2000 e i contratti a tempo determinato:

SETTORE	DIRIGENTI	D	C	B3	B1	A	TOTALE
PRIMO	1	6	12	10	3	0	32
SECONDO	1 (incarico ex art. 110 del D. Lgs. 267/2000)	13 (di cui 1 in aspettativa per incarico dirigenziale ex art. 110 presso il	9	0	9	1	33

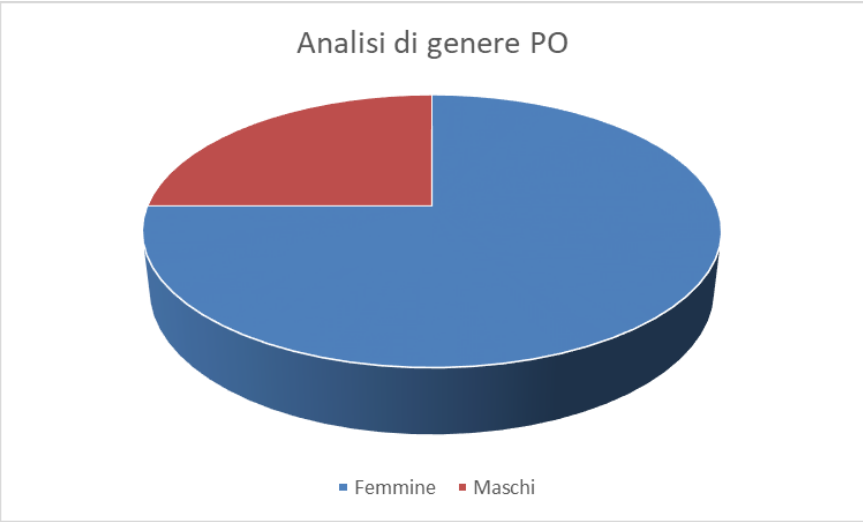
		Comune di Carbonia; 1 a tempo determinato)					
TERZO	1	6	11	3	1	0	22
QUARTO	1	21 (di cui: 1 in comando; 2 a tempo determinato - fondi RIPAM)	6	0	0	0	28
POLIZIA LOCALE	1 (incarico ex art. 110 del D. Lgs. 267/2000)	0	17	0	0	0	18
STAFF	Interim	1	1 (a tempo determinato ex art. 90)	0	0	0	2
TOTALI In servizio	5	47	56	13	13	1	135

Fonte: DUP 2022



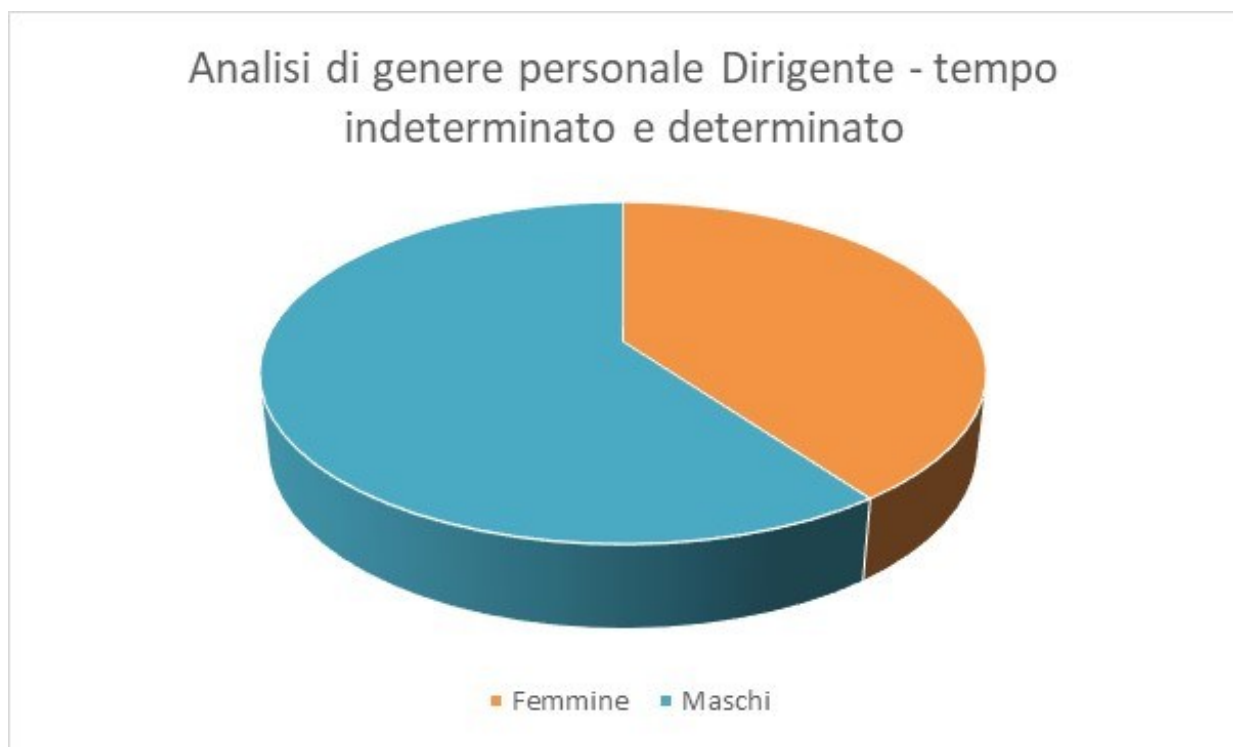
Analisi di genere delle Posizioni Organizzative al 31/12/2022

Femmine	Maschi	Totale
6	2	8



Analisi di genere del personale Dirigente (a tempo indeterminato e determinato) al 31/12/2022

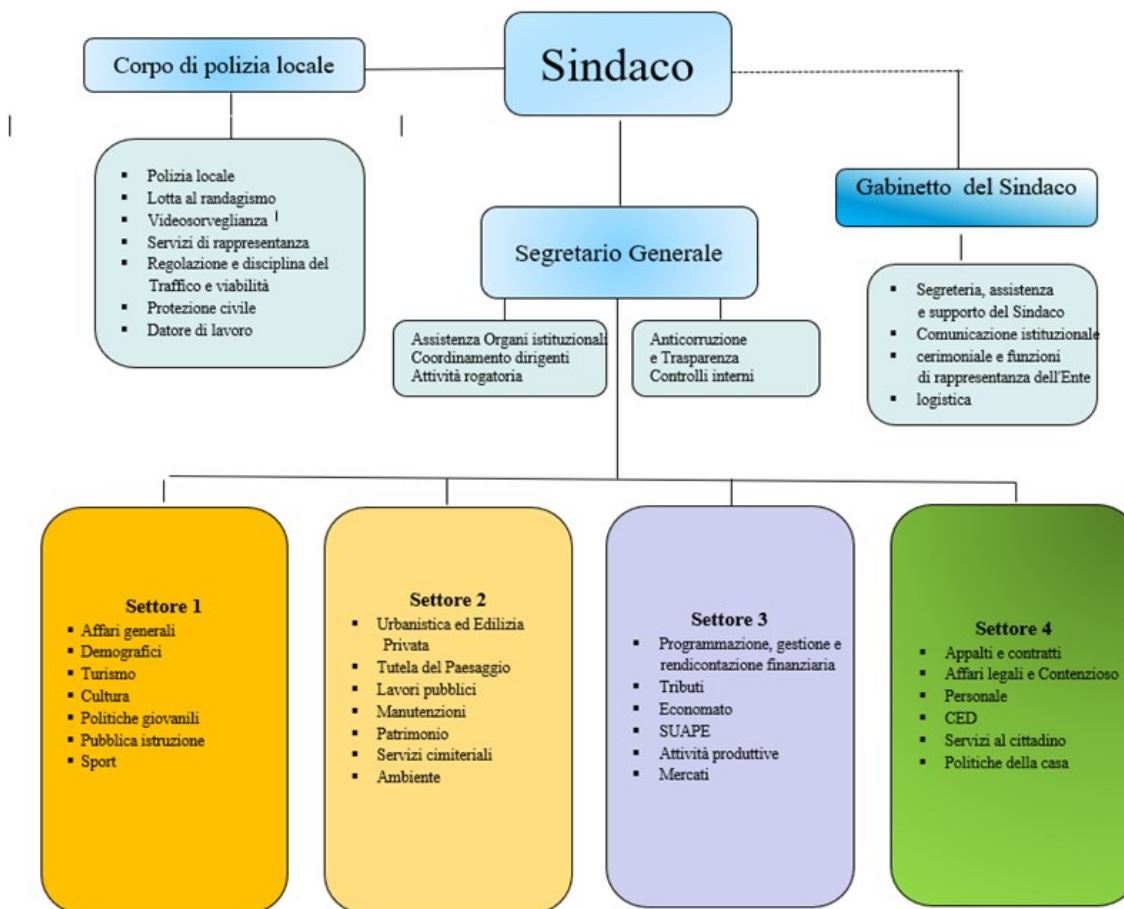
Femmine	Maschi	Totale
2	3	5



3.2 Organigramma Uffici comunali - Anno 2022

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

Fonte: Dup – Documento Unico di Programmazione 2023 – 2025 e Ente di Governo d'Ambito della Sardegna - Quote consortili periodo 2020-2022

Denominazione	Totale Attivo al 31/12/2021	Patrimonio Netto al 31/12/2021	Totale Ricavi Caratteristici al 31/12/2021
SOMICA SPA	1.346.778,00	565.007,00	1.865.510,00
ABBANO SPA	1.356.248.450,00	349.359.295,00	281.860.036,00
CICC (Centro Italiano Cultura del Carbone)	1.084.042,39	1.084.042,39	74.464,41
FONDAZIONE CAMMINO DI SANTA BARBARA	1.257.545,00	266.282,00	1.374.014,00
CONSORZIO INDUSTRIALE SULCIS IGLESIENTE	11.415.469,00	4.766.864,00	5.867.225,00
EGAS ex Autorità d'Ambito Territoriale Ottimale (ATO)	173.950.705,55	23.836.543,77	30.227.853,86

Fonte: Deliberazione GC n. 193 DEL 8/9/2022

Denominazione	SOMICA SPA
Altri soggetti partecipanti	Nessuno
Servizi gestiti	Manutenzione patrimonio comunale

Fonte: Deliberazione GC n. 193 DEL 8/9/2022

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

Fonte: Deliberazione GC n. 193 DEL 8/9/2022

Denominazione	CICC
Altri soggetti partecipanti	Parco Geominerario Storico Ambientale della Sardegna

Servizi gestiti	Gestione e valorizzazione del sito della Grande Miniera di Serbariu - Museo del Carbone

Fonte: Deliberazione GC n. 193 DEL 8/9/2022 e sito web Museo del Carbone

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

Fonte: Deliberazione GC n. 193 DEL 8/9/2022 e sito web FCMSB

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

Fonte: Deliberazione GC n. 193 DEL 8/9/2022 e sito web Sicip

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

Fonte: Deliberazione GC n. 193 DEL 8/9/2022 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 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 4/6/2021, 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 4/6/2021, il Nucleo di valutazione ha provveduto a monitorare il raggiungimento degli obiettivi.

In seguito a diversi colloqui con i Dirigenti, con la Segretaria Comunale e con la parte politica, 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 Organizzativa 2022

OBIETTIVI (come riportato nella scheda PEG) e PERCENTUALE RAGGIUNTA (Pri)	
Performance Organizzativa Segretario Generale	
1.	Transizione al digitale: percentuale raggiunta 100%
2.	Attuazione misure del PTPCT 2022-2024: percentuale raggiunta 100%
3.	Mappatura dei processi per la predisposizione nuovo PTPCT 2023-2025: in sede di aggiornamento del piano il RPCT procederà a valutare il rischio corruttivo per i procedimenti afferenti ciascun settore previa mappatura a cura di ciascun Dirigente: percentuale raggiunta 100%
4.	Approvazione piano degli obiettivi di performance 2022-2024: percentuale raggiunta 100%
5.	Tempestività nei pagamenti: percentuale raggiunta 100%
6.	Rendiconto 2021: percentuale raggiunta 100%
7.	Assestamento generale e salvaguardia degli equilibri di bilancio 2022: percentuale raggiunta 100%
8.	DUP e del Bilancio 2023-2025 entro il 31.12.2022: percentuale raggiunta 95%
Performance Organizzativa Settore 1	

1	Transizione al digitale: percentuale raggiunta 100%
2	Attuazione misure del PTPCT 2022-2024: percentuale raggiunta 100%
3	Mappatura dei processi per la predisposizione nuovo PTPCT 2023-2025: in sede di aggiornamento del piano il RPCT procederà a valutare il rischio corruttivo per i procedimenti afferenti ciascun settore previa mappatura a cura di ciascun Dirigente: percentuale raggiunta 100%
4	Approvazione piano degli obiettivi di performance 2022-2024: percentuale raggiunta 100%
5	Tempestività nei pagamenti: percentuale raggiunta 100%
6	Rendiconto 2021: percentuale raggiunta 100%
7	Assestamento generale e salvaguardia degli equilibri di bilancio 2022: percentuale raggiunta 99%
8	DUP e del Bilancio 2023-2025 entro il 31.12.2022: percentuale raggiunta 95%
Performance Organizzativa Settore 2	
1	Transizione al digitale: percentuale raggiunta 100%
2	Attuazione misure del PTPCT 2022-2024: percentuale raggiunta 100%
3	Mappatura dei processi per la predisposizione nuovo PTPCT 2023-2025: in sede di aggiornamento del piano il RPCT procederà a valutare il rischio corruttivo per i procedimenti afferenti ciascun settore previa mappatura a cura di ciascun Dirigente: percentuale raggiunta 100%
4	Approvazione piano degli obiettivi di performance 2022-2024: percentuale raggiunta 100%
5	Tempestività nei pagamenti: percentuale raggiunta 100%
6	Rendiconto 2021: percentuale raggiunta 100%
7	Assestamento generale e salvaguardia degli equilibri di bilancio 2022: percentuale raggiunta 98%
8	DUP e del Bilancio 2023-2025 entro il 31.12.2022: percentuale raggiunta 95%
Performance Organizzativa Settore 3	
1	Transizione al digitale: percentuale raggiunta 100%
2	Attuazione misure del PTPCT 2022-2024: percentuale raggiunta 100%

3	Mappatura dei processi per la predisposizione nuovo PTPCT 2023-2025: in sede di aggiornamento del piano il RPCT procederà a valutare il rischio corruttivo per i procedimenti afferenti ciascun settore previa mappatura a cura di ciascun Dirigente: percentuale raggiunta 100%
4	Approvazione piano degli obiettivi di performance 2022-2024: percentuale raggiunta 100%
5	Tempestività nei pagamenti: percentuale raggiunta 100%
6	Rendiconto 2021: percentuale raggiunta 100%
7	Assestamento generale e salvaguardia degli equilibri di bilancio 2022: percentuale raggiunta 100%
8	DUP e del Bilancio 2023-2025 entro il 31.12.2022: percentuale raggiunta 95%
Performance Organizzativa Settore 4	
1.	Transizione al digitale: percentuale raggiunta 95%
2.	Attuazione misure del PTPCT 2022-2024: percentuale raggiunta 100%
3.	Mappatura dei processi per la predisposizione nuovo PTPCT 2023-2025: in sede di aggiornamento del piano il RPCT procederà a valutare il rischio corruttivo per i procedimenti afferenti ciascun settore previa mappatura a cura di ciascun Dirigente: percentuale raggiunta 100%
4.	Approvazione piano degli obiettivi di performance 2022-2024: percentuale raggiunta 100%
5.	Tempestività nei pagamenti: percentuale raggiunta 100%
6.	Rendiconto 2021: percentuale raggiunta 100%
7.	Assestamento generale e salvaguardia degli equilibri di bilancio 2022: percentuale raggiunta 98%
8.	DUP e del Bilancio 2023-2025 entro il 31.12.2022: percentuale raggiunta 95%
Performance Organizzativa Settore 5 (Polizia Locale)	
1.	Transizione al digitale: percentuale raggiunta 100%
2.	Attuazione misure del PTPCT 2022-2024: percentuale raggiunta 100%
3.	Mappatura dei processi per la predisposizione nuovo PTPCT 2023-2025: in sede di aggiornamento del piano il RPCT procederà a valutare il rischio corruttivo per i procedimenti afferenti ciascun settore previa mappatura a cura di ciascun Dirigente: percentuale raggiunta 100%
4.	Approvazione piano degli obiettivi di performance 2022-2024: percentuale raggiunta 100%

5. Tempestività nei pagamenti: percentuale raggiunta 100%
6. Rendiconto 2021: percentuale raggiunta 100%
7. Assestamento generale e salvaguardia degli equilibri di bilancio 2022: percentuale raggiunta 100%
8. DUP e del Bilancio 2023-2025 entro il 31.12.2022: percentuale raggiunta 95%

Fonte: Nucleo di Valutazione

Tabella riassuntiva Performance Individuale 2022

OBIETTIVI (come riportato nella scheda PEG) e PERCENTUALE RAGGIUNTA (Pri)	
Performance Individuale Segretario Generale	
1	Piano triennale prevenzione corruzione e trasparenza 2022-2024: percentuale raggiunta 100%
2	Controlli Interni - regolarità amministrativa: percentuale raggiunta 100%
3	Controlli Interni - controllo di gestione: percentuale raggiunta 100%
4	Controlli Interni - controllo sulla qualità dei servizi: percentuale raggiunta 100%
5	Controlli Interni - controllo analogo sulle partecipate: percentuale raggiunta 100%
6.	Codice di comportamento dei dipendenti comunali: percentuale raggiunta 100%
Performance Individuale Settore 1	
1	Comunicazione e pubblicità dell'attività degli organi istituzionali: percentuale raggiunta 100%
2	Certificati anagrafici e di stato civile nelle Tabaccherie: percentuale raggiunta 100%
3	La partecipazione decentrata: obiettivo non raggiungibile per cause non imputabili al Dirigente
4	Adeguamento del Regolamento sul funzionamento del Consiglio alla transizione al digitale: percentuale raggiunta 100%
5	Contrasto alla dispersione scolastica: percentuale raggiunta 100%
6	Scavi al Nuraghe Sirai: percentuale raggiunta 100%
7	Il Sistema bibliotecario Interurbano del Sulcis: percentuale raggiunta 100%

8	Manifestazioni culturali e teatro: percentuale raggiunta 100%
9	Eventi e rassegne: percentuale raggiunta 100%
10	Archivio storico: percentuale raggiunta 100%
11	Riqualificazione impianti sportivi con capitali privati (art. 15, comma 6, DL 159/2015): percentuale raggiunta 100%
12	Creazione di un sito web dedicato al turismo del Comune di Carbonia: percentuale raggiunta 100%
Performance Individuale Settore 2	
1	Ristrutturazione e rifunionalizzazione ex scuola di Via Dante per la realizzazione di una “Comunità Integrata per anziani”: percentuale raggiunta 100%
2	Ristrutturazione e rifunionalizzazione ex scuola di Via Dante per la realizzazione di un “Centro Integrazione Migranti”: percentuale raggiunta 100%
3	Lavori di realizzazione di nuovi loculi e urbanizzazioni del cimitero”: percentuale raggiunta 100%
4	Progettazione urbanizzazioni cimitero: obiettivo non raggiungibile per cause non imputabili al Dirigente
5	Lavori di manutenzione straordinaria e messa in sicurezza del cimitero: percentuale raggiunta 60%
6	Adeguamento canale di guardia (Contratto di quartiere II): percentuale raggiunta 100%
7	Intervento VL_LL215 “Progetto di completamento dei lavori di sistemazione delle intersezioni a rotatoria sulla S.S. 126 “Sud – occidentale Sarda”. Strada di collegamento PIP – via dei Minatori – via via dei Minatori – via Ospedale (1° lotto funzionale) – Comune di Carbonia- PROGETTAZIONE: percentuale raggiunta 100%
8	Lavori di messa in sicurezza scuola via Tacca”: obiettivo non raggiungibile per cause non imputabili al Dirigente
9	Cantiere Riduzione e prevenzione rischi incendi aree limitrofe strade comunali, vie varie, realizzazione fasce parafuoco: percentuale raggiunta 100%
10	Manutenzione della rete stradale tramite accordo quadro biennale: percentuale raggiunta 100%
11	Data base informatico di loculi, tombe, cappelle private e ossari presenti nel cimitero comunale di Carbonia: percentuale raggiunta 100%
12	Bando per l’alienazione dei lotti residui dell’Area edificabile “Via Brigata Sassari – Via Balilla – Via Sguotti”: percentuale raggiunta 100%

13	Bando per l'assegnazione in diritto di proprietà dei lotti edificabili ricadenti nel Piano di Zona "Sa Perda Bianca – Carbonia 2": percentuale raggiunta 90%
14	Piani urbanistici attuativi di iniziativa privata: percentuale raggiunta 100%
15	Attivazione del cantiere occupazionale "Ecobonus": percentuale raggiunta 100%
16	Istruttoria e chiusura delle pratiche edilizie: percentuale raggiunta 100%
17	Controllo gestione impianto di compostaggio di Sa Terredda: percentuale raggiunta 100%
18	Realizzazione degli interventi di miglioria nell'impianto di compostaggio di Sa Terredda: percentuale raggiunta 100%
19	Gestione diretta della discarica di Sa Terredda nella fase di post-esercizio: percentuale raggiunta 100%
20	Lavori di capping: percentuale raggiunta 100%
21	Istruttoria pratiche per gli interventi edilizi in area vincolata: percentuale raggiunta 100%
Performance Individuale Settore 3	
1	Verifica rispetto vincoli di finanza pubblica e controlli sugli equilibri di bilancio: percentuale raggiunta 100%
2	Rispetto della tempistica di liquidazione delle fatture dell'Ente: percentuale raggiunta 100%
3	Ricognizione residui attivi scaturenti da mutui che comportino la semplice erogazione: percentuale raggiunta 100%
4	Ricognizione dei residui attivi entrate patrimoniali (escluse quelle a ruolo coattivo) e verifica del requisito del loro mantenimento in bilancio: percentuale raggiunta 100%
5	Allineamento pagamento fatture contabilità e Piattaforma Certificazione Crediti (PCC): percentuale raggiunta 100%
6	Rivisitazione e aggiornamento inventario del patrimonio mobiliare dell'Ente: percentuale raggiunta 100%
7	SUAPE: percentuale raggiunta 100%
8	Mercatino del Sabato di Carbonia: obiettivo non raggiungibile per cause non imputabili al Dirigente
9	Regolamento PIP: obiettivo non raggiungibile per cause non imputabili al Dirigente
10	Concessioni posteggi isolati su area pubblica per il commercio: percentuale raggiunta 100%
11	Concessioni posteggi, box, banchi Mercato Civico: percentuale raggiunta 100%
12	Implementazione della banca dati delle mail e dei numeri telefonici dei contribuenti: percentuale raggiunta 100%

13	Recupero evasione tributaria TARI: percentuale raggiunta 100%
14	Recupero evasione tributaria IMU: percentuale raggiunta 100%
15	Individuazione ed Esternalizzazione parte di attività connesse al recupero dell'evasione tributaria e alla riscossione: percentuale raggiunta 100%
16	Progetto Pilota: Controllo sulla situazione Tributaria degli immobili ubicati in una determinata zona della Città: percentuale raggiunta 100%
Performance Individuale Settore 4	
1	Fabbisogno di personale: Concludere le procedure di reclutamento previste nel piano del fabbisogno del personale 2022/2024: percentuale raggiunta 100%
2	Salario accessorio: indirizzi delegazione trattante; costituzione del fondo per la contrattazione decentrata; liquidazione trattamento indennità del salario accessorio: percentuale raggiunta 100%
3	Interventi di sostegno al reddito e all'inclusione sociale: percentuale raggiunta 95%
4	Regolamento sulle misure di sostegno al reddito: obiettivo non raggiungibile per cause non imputabili al Dirigente
5	INCLUDIS percentuale raggiunta 95%
6	Regolamento degli affidamenti e delle gare: percentuale raggiunta 100%
7	Nuovo regolamento alloggi temporanei: percentuale raggiunta 100%
8	Avvio recupero insoluti morosi alloggi comunali: percentuale raggiunta 100%
9	Piano Triennale dell'informatica: percentuale raggiunta 100%
Performance Individuale Settore 5 (Polizia Locale)	
1	Funzionalità del sistema di videosorveglianza: percentuale raggiunta 100%
2	Sicurezza urbana e contrasto di episodi di microcriminalità: percentuale raggiunta 100%
3	Sistema di videosorveglianza ambientale: percentuale raggiunta 100%
4	Vigilanza ambientale tramite uso del sistema videosorveglianza: percentuale raggiunta 100%
5	Studio della possibilità di introdurre zone a velocità limitata (30 Km/h): percentuale raggiunta 100%
6	Progetto su zone 30: percentuale raggiunta 100%

7	Realizzazione zone 30: percentuale raggiunta 100%
8	Controllo della velocità tramite strumenti elettronici di controllo: percentuale raggiunta 100%
9	Manutenzione della segnaletica stradale: percentuale raggiunta 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);
- 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 e del servizio di Centralino, Uscierato (portineria) e dei Messi comunali.

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 Modelli di questionario in uso



COMUNE DI CARBONIA
Trasporto scolastico

QUESTIONARIO DI RILEVAZIONE DELLA SODDISFAZIONE DEGLI UTENTI

Percorso utilizzato: 1. Barbusi 2. Is Gannaus	Scuola frequentata: 1. Primaria 2. Secondaria di 1° grado
Come valuta la pulizia degli autobus 1. Ottimo 2. Buono 3. Sufficiente 4. Insufficiente	In caso di insoddisfazione, può indicare i motivi?

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



Città di Carbonia

QUESTIONARIO

sul gradimento dei servizi offerti dal Servizio Uscierato (portineria)

Per aiutarci a migliorare i servizi che il Comune di Carbonia Le mette a disposizione, Le chiediamo di dedicare 2 minuti del suo tempo alla compilazione di questo foglio (Questionario).

Una volta compilato, il Questionario dovrà essere inserito nell'apposito contenitore.

Il Questionario è anonimo.

Grazie per la Sua preziosa collaborazione.

Data di compilazione del questionario ___/___/2022

Uscieri Comunali

1) Negli ultimi sei mesi dell'anno in corso, si è recato negli uffici comunali ubicati nelle sedi indicate (Palazzo Comunale - Front Office – Torre Civica):

(mettere una sola croce sulla casella scelta)

Mai Raramente Qualche volta Spesso

2) In quale delle sedi indicate nel punto 1) si è rivolto con maggiore frequenza:

(è possibile mettere la croce su diverse caselle)

Palazzo Comunale Front Office Torre Civica

3) L'Usciere in servizio ha agevolato il suo compito fornendo le indicazioni a Lei necessarie:

(mettere una sola croce sulla casella scelta)

Molto Abbastanza Poco Per niente

4) Esprima il grado di cortesia e disponibilità manifestata dall'Usciere:

(mettere una sola croce sulla casella scelta)

Ottimo Buono Sufficiente Mediocre



Città di Carbonia
QUESTIONARIO
sul gradimento dei servizi offerti dal Servizio di Centralino

Per aiutarci a migliorare i servizi che il Comune di Carbonia Le mette a disposizione, Le chiediamo di dedicare 2 minuti del suo tempo alla compilazione di questo foglio (Questionario).

Una volta compilato, il Questionario dovrà essere inserito nell'apposito contenitore.

Il Questionario è anonimo.

Grazie per la Sua preziosa collaborazione.

Data di compilazione del questionario ____/____/2022

Ufficio Centralino

1) Con quale frequenza chiede informazioni telefoniche attraverso il Centralino del Comune (con riferimento agli ultimi sei mesi del corrente anno):

(mettere una sola croce sulla casella scelta)

Mai Raramente Qualche volta Spesso

2) Il personale addetto al Centralino ha agevolato il suo compito fornendo le indicazioni a Lei utili o indirizzandola all'ufficio competente:

(mettere una sola croce sulla casella scelta)

Molto Abbastanza Sufficientemente Poco Per niente

3) Esprima il grado di cortesia e disponibilità manifestato dall'addetto al Centralino:

(mettere una sola croce sulla casella scelta)

Ottimo Buono Sufficiente Mediocre



Città di Carbonia
QUESTIONARIO
sul gradimento dei servizi offerti dall'Ufficio Mesi

Per aiutarci a migliorare i servizi che il Comune di Carbonia Le mette a disposizione, Le chiediamo di dedicare 2 minuti del suo tempo alla compilazione di questo foglio (Questionario).

Una volta compilato, il Questionario dovrà essere inserito nell'apposito contenitore.

Il Questionario è anonimo.

Grazie per la Sua preziosa collaborazione.

Data di compilazione del questionario ____/____/2022

Messi Notificatori

1) Negli ultimi sei mesi dell'anno in corso, si è recato negli Ufficio Mesi:

(mettere una sola croce sulla casella scelta)

Mai Raramente Qualche volta Spesso

2) Il Messo in servizio ha agevolato il suo compito fornendo le indicazioni a Lei necessarie?:

(mettere una sola croce sulla casella scelta)

Molto Abbastanza Sufficientemente Poco Per niente

3) Esprima il grado di cortesia e disponibilità manifestato dal Messo:

(mettere una sola croce sulla casella scelta)

Ottimo Buono Sufficiente Mediocre

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.

Il questionario per il gradimento del servizio offerto dai Messi è a disposizione degli utenti presso l'Ufficio Messi, al primo piano del palazzo comunale.

I modelli di questionario, per i settori Centralino e Uscieri, sono a disposizione degli utenti presso il Front Office, situato al piano terra del palazzo comunale, presso la sede decentrata di via XVIII Dicembre, e presso l'Ufficio degli Uscieri, situato all'ingresso del palazzo comunale.

Gli uscieri invitano gli utenti alla compilazione. Il questionario è anonimo e viene inserito, dagli stessi utenti, all'interno di una cassetta che raccoglie i questionari compilati, posizionata all'interno del Front Office.

Risultati raggiunti dalla rilevazione della customer satisfaction 2022, in relazione agli obiettivi prefissati

Servizio	Risultato previsto	Risultato raggiunto
Centralino	Livello di gradimento uguale o superiore a molto/abbastanza – ottimo/buono almeno nel 70% delle domande dei questionari	Gradimento uguale o superiore a molto/abbastanza – ottimo/buono nel 78,19% delle risposte
Uscieri	Livello di gradimento uguale o superiore a molto/abbastanza – ottimo/buono almeno nel 70% delle domande dei questionari	Gradimento uguale o superiore a molto/abbastanza – ottimo/buono nel 96,30% delle risposte
Messi	Livello di gradimento uguale o superiore a molto/abbastanza – ottimo/buono almeno nel 70% delle domande dei questionari	Risultato raggiunto con un livello di gradimento uguale o superiore a molto/abbastanza – ottimo/buono nel 92,85% delle risposte
Trasporto scolastico (esternalizzato)	Livello di gradimento almeno "buono" almeno nel 70% delle domande dei questionari	Risultato raggiunto con un livello di gradimento uguale o maggiore del giudizio "buono" nel 91,07% delle risposte

Nel 2022 è stato effettuato anche il benchmarking orizzontale, ossia il confronto con altre realtà che erogano servizi simili. Con questa finalità è stata svolta una ricerca sui Comuni che pubblicano gli esiti delle indagini di gradimento sui propri servizi. Dall'analisi di 34 Enti, coinvolti nella somministrazione di questionari di customer satisfaction, è emerso che, per il 2022, il Comune di Quarrata ha condotto e pubblicato una rilevazione sul gradimento del Trasporto Scolastico, mentre il Comune di Pianoro ha pubblicato gli esiti sui servizi di Accoglienza (Uscierato), Centralino e Casa Comunale (Messi).

Tenendo presente gli elementi di criticità, è stata realizzata una simulazione, puramente indicativa, che allinea Carbonia ai risultati di gradimento raggiunti da altri Comuni del Centro e Nord Italia.

I risultati del benchmarking saranno dettagliati nel report sui Controlli di Qualità 2022, in corso di approvazione.

6. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Le risorse impiegate per il raggiungimento degli obiettivi sono state previste nel Bilancio previsionale 2022 e rendicontate nel Bilancio consuntivo 2022. Per maggiori dettagli si rinvia ai documenti citati, pubblicati 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 2022, 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 2022, 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 17 %;
- 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, 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 e Disabili
Donne
Immigrati/e, Persone e famiglie in difficoltà
Emigrati/e
Famiglie e singoli/e cittadini/e
Alunni/e, Insegnanti, Genitori
Associazioni e Società
Spettatori/trici e Turisti/e
Cittadini/e, automobilisti/e, pedoni

Imprenditori/trici, commercianti, artigiani/e, associazioni di categoria, professionisti/e
Proprietari/e di animali, animali randagi
Enti Locali e sovracomunali

Di seguito la relazione tra gli stakeholder e gli indirizzi strategici di mandato dell'Amministrazione, illustrati nel Piano degli Obiettivi di Performance 2022

Tabella di corrispondenza tra Indirizzi Strategici di Mandato e Stakeholder

Indirizzi Strategici di Mandato	Stakeholder
1. Ufficio Europa e Agenda 2030	Famiglie e singoli/e cittadini/e; imprenditori/trici, commercianti, artigiani/e, associazioni di categoria, professionisti/e; associazioni e società
2. Investire nelle competenze e nell'innovazione. Una Comunità aperta	Imprenditori/trici, commercianti, artigiani/e, associazioni di categoria, professionisti/e; associazioni e società
3. Carbonia Città digitale	Famiglie e singoli/e cittadini/e; imprenditori/trici, commercianti, artigiani/e, associazioni di categoria, professionisti/e; associazioni e società
4. Digitalizzazione, amministrazione snella, miglioramento continuo	Famiglie e singoli/e cittadini/e; imprenditori/trici, commercianti, artigiani/e, associazioni di categoria, professionisti/e; associazioni e società
5. Il bilancio comunale	Famiglie e singoli/e cittadini/e; imprenditori/trici, commercianti, artigiani/e, associazioni di categoria, professionisti/e; associazioni e società
6. Carbonia e il territorio provinciale	Enti Locali e sovracomunali
7. Le Frazioni parte essenziale della Città	Famiglie e singoli/e cittadini/e; cittadini/e, automobilisti/e, pedoni; imprenditori, commercianti, artigiani, associazioni di categoria, professionisti
8. Sicurezza in città	Cittadini/e, automobilisti/e, pedoni
9. L'istruzione, la formazione permanente, l'alta formazione, la ricerca tecnologica	Alunni/e, insegnanti, genitori

10. Carbonia Città della cultura	Famiglie e singoli/e cittadini/e; Spettatori/trici e Turisti/e
11. Politiche per i giovani	Minori e Giovani
12. Carbonia Città dello sport	Famiglie e singoli/e cittadini/e; Associazioni e società; Minori e giovani
13. Carbonia Città del turismo	Famiglie e singoli/e cittadini/e; Spettatori e Turisti
14. L'attuazione del Piano Urbanistico aiuta anche lo sviluppo economico	Famiglie e singoli/e cittadini/e; cittadini/e, automobilisti/e, pedoni; imprenditori, commercianti, artigiani, associazioni di categoria, professionisti
15. La Città di Città di Fondazione. Tutelarla e valorizzarla per lo sviluppo anche con una legge apposita	Famiglie e singoli/e cittadini/e; cittadini/e, automobilisti/e, pedoni; imprenditori, commercianti, artigiani, associazioni di categoria, professionisti
16. La manutenzione della Città, abbattimento delle barriere architettoniche, viabilità e verde pubblico	Famiglie e singoli/e cittadini/e; Anziani/e e Disabili
17. Transizione ecologica	Famiglie e singoli/e cittadini/e; cittadini/e, automobilisti/e, pedoni; imprenditori, commercianti, artigiani, associazioni di categoria, professionisti
18. Mobilità elettrica e ciclovie	Famiglie e singoli/e cittadini/e; Spettatori e Turisti
19. Viabilità	Cittadini/e, automobilisti/e, pedoni
20. Animali da compagnia	Proprietari/e di animali, animali randagi
21. Dialogo con le cittadine e i cittadini che risiedono altrove	Emigrati/e
22. Gli anziani sono una risorsa importante per l'intera Città	Anziani/e Disabili
23. I Servizi per la salute	Famiglie e singoli/e cittadini/e; Anziani/e Disabili

24. Welfare, COVID e lotta alla povertà	Immigrati/e, Persone e famiglie in difficoltà; Anziani/e Disabili
25. Parità di genere e lotta alle discriminazioni	Donne
26. Volontariato e partecipazione	Associazioni e società
26. Il lavoro e le imprese	Imprenditori/trici, commercianti, artigiani/e, associazioni di categoria, professionisti/e
27. Commercio e altre attività produttive	Imprenditori/trici, commercianti, artigiani/e, associazioni di categoria, professionisti/e
28. Rete del gas	Imprenditori/trici, commercianti, artigiani/e, associazioni di categoria, professionisti/e

8. TRASPARENZA

La presente Relazione sulla Performance è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente (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 deliberazione di Giunta n. 248 del 18/11/2022, ha dettato le linee di indirizzo per la costituzione del CUG. Sulla base di tali linee, il Dirigente del Personale con determinazione n. 1.215 del 15/12/2022 ha approvato l'avviso di interpello per i dipendenti interessati a far parte del Comitato paritetico, quali rappresentanti dell'Amministrazione comunale. L'Amministrazione comunale è in attesa della risposta alla nota prot. n. 65.700 del 23/11/2022, con cui l'Ufficio del Personale ha richiesto ai Sindacati rappresentati nel Comune (C.G.I.L., CSA, C.I.S.L., U.I.L.) di provvedere alla designazione delle 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, n. 54 del 30 marzo 2022, 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, 2022-2024, 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. Sviluppo di carriera e professionalità.

3. Informazione.
4. Sicurezza in chiave di genere.

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:

1) ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Attuare strumenti e modelli organizzativi che favoriscano una effettiva conciliazione di tempi di vita e tempi di lavoro

Azione positiva 1: Prevedere forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro (ad esempio in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori).

Azione positiva 2: Favorire lo smart working, in conformità con la normativa vigente in materia.

Azione positiva 3: Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità, o dal congedo di paternità, o da congedo parentale, o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento da parte del Dirigente/Funziionario o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative.

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

Soggetti e Uffici coinvolti: Dirigenti – Posizioni Organizzative - Segretario Generale – Ufficio Personale.

2) 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.

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

Azione positiva 2: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni di genere.

Soggetti e Uffici coinvolti: Dirigenti – Posizioni Organizzative - Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

3) INFORMAZIONE

Obiettivo: Sensibilizzazione di tutto il personale relativamente ai temi delle pari opportunità e del contrasto alla violenza di genere.

Azione positiva 1: Formazione specifica sulle tematiche riguardanti la comunicazione interpersonale e il rispetto delle pari opportunità di genere.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Segretario Generale, Ufficio Personale

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

4) SICUREZZA IN CHIAVE DI GENERE

Obiettivo: Promuovere consapevolezza sulle differenze tra uomini e donne nelle rispettive condizioni di esposizione al rischio e di potenziali pericoli per la salute.

Azione positiva 1: Predisposizione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) in chiave di genere.

Azione positiva 2: Organizzazione di incontri informativi sulla sicurezza di genere rivolti ai dipendenti.

Azione positiva 3: Collaborazione con gli organismi preposti alla gestione della salute e della sicurezza.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Datore di lavoro, RSPP

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti

9.2 Bilancio di Genere

Il risultato 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 (6 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 2022 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 2022 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

Fasi	Descrizione	Tempi	Soggetti coinvolti	Responsabili
I	Predisposizione report finale sugli obiettivi del PEG 2022	2 mesi	Dirigenti/uffici	Dirigenti
II	Analisi report finale sugli obiettivi del PEG 2022 e proposta valutazione Dirigenti e Segretario Generale	1 mese	Nucleo di Valutazione	Nucleo di Valutazione
III	Valutazione annuale dei Dirigenti e del Segretario Generale, sulla base delle proposte del Nucleo di Valutazione	10 giorni	Sindaco/Nucleo di Valutazione/Segretaria Generale	Sindaco
IV	Confronto fra report sugli obiettivi conseguiti, Piano degli Obiettivi di Performance, Analisi e valutazione Nucleo di valutazione e singole schede	10 giorni	Uffici/Ufficio di Staff/Segretaria Generale	Segretaria Generale

	obiettivo del PEG 2022			
V	Stesura Relazione sulla performance	10 giorni	Ufficio di Staff/Segretaria generale	Segretaria generale
VI	Approvazione Relazione sulla performance da parte della Giunta comunale	Prima seduta utile	Giunta Comunale	Giunta Comunale
VII	Validazione Relazione sulla performance approvata dalla Giunta comunale	Dopo la presa d'atto da parte della Giunta municipale	Nucleo di valutazione	Nucleo di valutazione

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 degli Obiettivi di Performance nel quale sono riportati:

- gli obiettivi di performance di ente e/o organizzativi;
- gli obiettivi di performance individuali da assegnare alla Segretaria generale e ai Dirigenti;
- gli indicatori di risultato di ciascun obiettivo e la relativa pesatura.

b) ciascun Dirigente espone ai propri collaboratori gli obiettivi assegnati e declina questi ultimi in piani operativi assegnando gli obiettivi ai 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 la Segretaria 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 4/6/2021;
- 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.