

COMUNE DI BUDONI
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020



Comune di Budoni

Provincia di Sassari



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

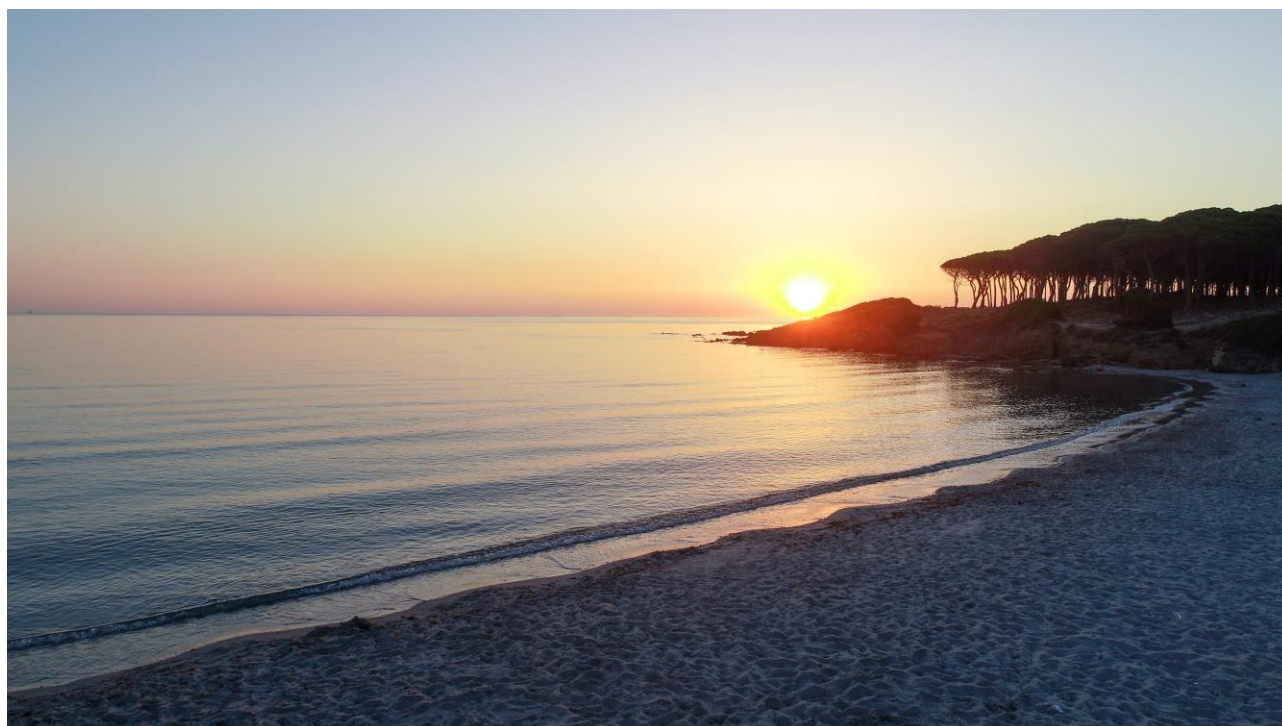
(AI SENSI DELL'ART. 10 COMMA 1 LETT B DEL D.LGS 150/2009)

ESERCIZIO 2020

*COMUNE DI BUDONI
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020*



Stagno



L'alba nella spiaggia di Sant'Anna

COMUNE DI BUDONI
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

INDICE

Esercizio 2020	
Presentazione del Piano.....	4
Dati Territoriali.....	6
Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini.....	8
Struttura organizzativa.....	9
Assolvimento obblighi in materia di trasparenza.....	11
Adempimenti in materia di contrasto e di prevenzione della corruzione.....	13
Rispetto dei vincoli di finanza pubblica.....	16
Rispetto obblighi DI 66/14.....	17
Esito controlli interni.....	17
Documenti di riferimento della relazione sulle Performance.....	18
Il piano delle Performance e il Piano degli obiettivi 2020.....	19
Relazione sui risultati 2020 per unità organizzativa.....	20
Organigramma organo politico.....	21
Organigramma Area Amministrativa.....	22
Linee programmatiche di Governo.....	24
Processo di definizione degli obiettivi.....	27
Il piano degli obiettivi per il triennio 2020/2022.....	28



Presentazione del Piano

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 3 comma 4 del D.lgs. 150/2009 le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi pubblici.

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10 comma 1 lett. b del D.lgs. 150, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri portatori di interesse (stakeholder), interni ed esterni, la rendicontazione sulla generale gestione del ciclo della performance, nonché sugli adempimenti in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione e della illegalità.

Nella presente relazione in breve ci si propone, attraverso una rassegna dei dati ed elementi più significativi, di rappresentare una visione di sintesi della gestione del ciclo della performance complessiva dell'ente nell'anno 2020, come programmata nell'ambito del piano degli obiettivi di performance adottato dall'Ente, non trascurando di evidenziare gli elementi di criticità presenti sia in alcuni risultati e sia in alcuni sistemi di programmazione e di rilevazione dei dati e delle informazioni. Tutto al fine di migliorare la capacità dell'Ente di programmare e di raccogliere i dati e di conoscere (direttamente) e di far conoscere (ai cittadini) in modo sempre più puntuale ed approfondito le proprie molteplici attività e il grado di efficienza ed efficacia dei propri servizi a favore dell'utente.

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (c.d. decreto Brunetta), così come modificato dal D.lgs. 74/2017, ha introdotto numerose novità in tema di programmazione, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale volte a migliorare la produttività, l'efficacia e la trasparenza dell'attività amministrativa e a garantire un miglioramento continuo dei servizi pubblici.

La Relazione sulla Performance si sostanzia in un documento di sintesi dei risultati organizzativi ottenuti dall'Ente relativamente all'andamento della programmazione, al raggiungimento degli obiettivi stabiliti in sede di pianificazione, al monitoraggio periodico e valutazione rispetto ai risultati attesi.

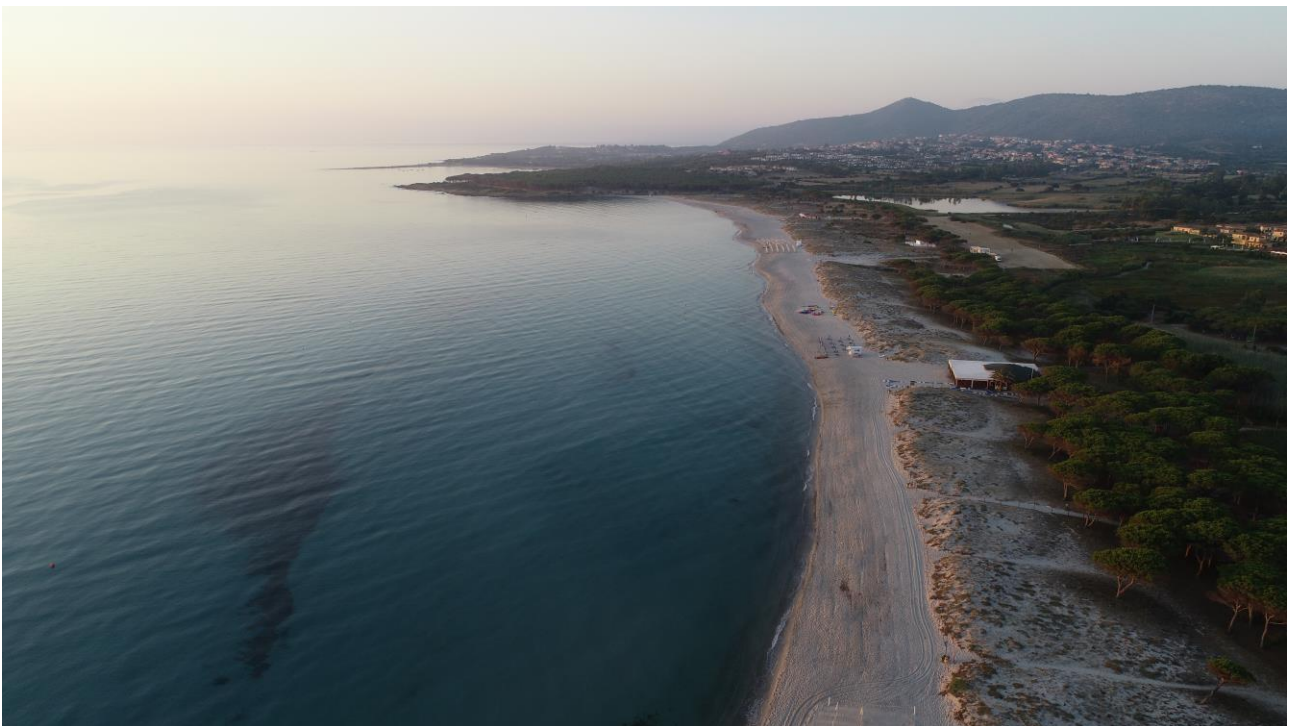
Fra queste occupa un ruolo centrale il concetto di ciclo della performance, un processo che collega la pianificazione strategica alla valutazione della performance, riferita sia all'ambito organizzativo che a quello individuale, passando dalla programmazione operativa, dalla definizione degli obiettivi e degli indicatori fino alla misurazione dei risultati ottenuti. L'attuazione del ciclo della performance si fonda sulla sussistenza di quattro momenti/elementi fondamentali:

COMUNE DI BUDONI
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

- _ Programmazione: PTPCT – DUP – BPF – PIANO PERFORMANCE/PIANO OBIETTIVI ESECUTIVI ANNUALI/PEG;
- _ Sistema di misurazione e valutazione della Performance Organizzativa;
- _ Sistema di misurazione e valutazione della Performance Individuale;
- _ Relazione della Performance.

La stesura della Relazione sulla Performance è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna ed è conforme alle indicazioni contenute nella Delibera Civit (ora ANAC) n° 5/2012: “linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione sulla Performance”.

La Relazione inoltre, come stabilisce la circolare del dipartimento della funzione pubblica, ufficio per la valutazione della performance del 29.3.2018, deve essere approvata entro il 30 giugno di ciascun anno e validata dall’Organo di Valutazione, quale condizione inderogabile per l’accesso agli strumenti premiali, così come stabilito dall’art. 14 comma 4 lett. c del D.lgs. 150/2009, e pubblicata sul



COMUNE DI BUDONI
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

DATI TERRITORIALI

DATI SUL TERRITORIO 2020

Superficie complessiva	55 KM
Metri sul livello del mare	12
Km strade	280
N. Aree di verde Pubblico	100



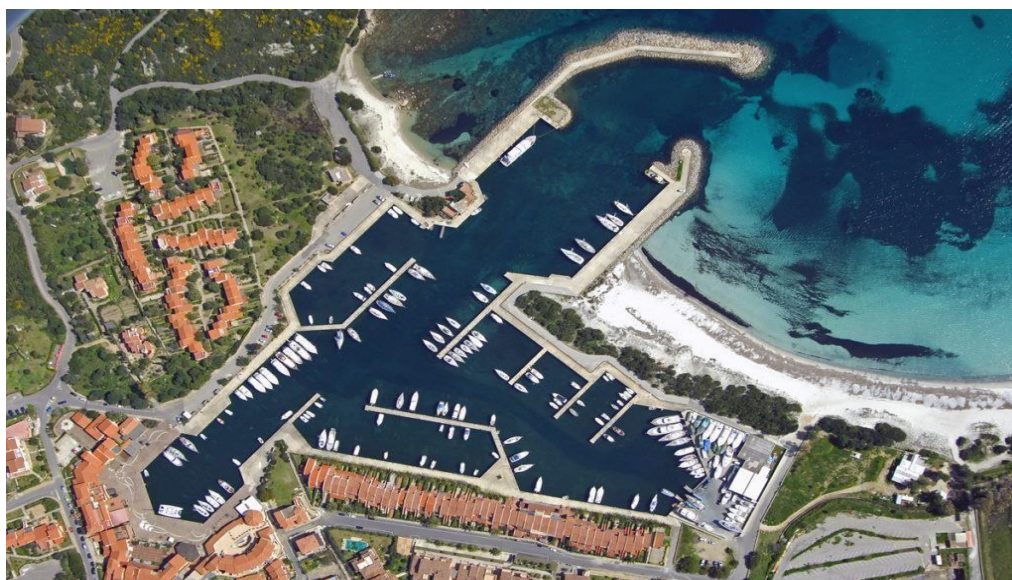
COMUNE DI BUDONI
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

STRUTTURE PRESENTI SUL TERRITORIO 2020

Istituti di Istruzione superiore	1
Istituti comprensivi	1
Biblioteca	1
Strutture sportive	3



Biblioteca Comunale Budoni



SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente al 31/12/2020, secondo i dati forniti dall'Ufficio Anagrafe, ammonta a 5305, così suddivisa:

CARATTERISTICHE DELL'ENTE ANNO 2020

Popolazione		
Descrizione		Dati
Popolazione residente al 31/12/2020		5327
Di cui popolazione straniera		339
Descrizione		
Nati nell'anno		42
Deceduti nell'anno		62
Immigrati		200
Emigrati		128
Popolazione per fasce d'età ISTAT		
Popolazione in età prescolare	0-6 anni	223
Popolazione in età scuola dell'obbligo	7-14 anni	332
Popolazione in forza lavoro	15-29 anni	693
Popolazione in età adulta	30-65 anni	2972
Popolazione in età senile	oltre 65 anni	1077
Popolazione per fasce d'età Stakeholder		
Prima infanzia	0-3 anni	---
Utenza scolastica	4-13 anni	---
Minori	0-18 anni	---
Giovani	15-25 anni	---

STRUTTURA ORGANIZZATIVA



Il Comune di Budoni

La struttura organizzativa dell'Ente, come previsto dal Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e Servizi, è articolata in n. 6 SETTORI come di seguito denominati:

STRUTTURA ORGANIZZATIVA ANNO 2020
SETTORE AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI
SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE RISORSE
SETTORE URBANISTICA
SETTORE LAVORI PUBBLICI
SETTORE CULTURA PUBBLICA ISTUZIONE SPORT SPETTACOLO POLICHE SOCIALI E GIOVANILI – BIBLIOTECA – TURISMO E
SETTORE VIGILANZA
SETTORE CONTRATTI E DEMANIO

Al numero dei settori corrisponde un eguale numero di Responsabili di Settore titolari Posizioni Organizzative e assegnatari delle funzioni ex art. 107 del D. Lgs. 267/2000;

COMUNE DI BUDONI
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

L'organizzazione dell'Ente alla data di riferimento conta n. 6 P.O.

La struttura dell'Ente ha subito nell'ultimo anno modifiche nonché processi di razionalizzazione organizzativa finalizzati a dotarla di una maggiore efficienza anche in ragione del mutato, ed in continua evoluzione, contesto normativo di riferimento.

DISTRIBUZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA ANNO 2020

Personale in servizio

Descrizione	Dati
Segretario Comunale/Ente (unità operative)	1
Dirigenti/Posizioni Organizzative (unità operative)	5
Dipendenti (unità operative)	12
Totale unità operative in servizio	18

Età media del personale

Descrizione	Dati
Segretario Comunale/Ente (unità operative)	64
Dirigenti/Posizioni Organizzative	56
Dipendenti	56

Analisi di Genere

Descrizione	Dati
% Dirigenti donne sul totale dei Dirigenti	0
% PO donne sul totale delle PO	1
% donne occupate sul totale del personale	50%
% donne assunte a tempo determinato su totale dipendenti assunti	



ASSOLVIMENTO OBBLIGHI IN MATERIA DI TRASPARENZA

L'Ente nell'anno 2020 ha provveduto alla pubblicazione sulla Sezione di Amministrazione Trasparente di dati atti ed informazioni, obbligatori per legge, conformemente alle disposizioni contenute nel D.lgs. 33 del 14.3.2013, così come modificato dal D.lgs. 97/2016, e alle Delibere ANAC nn. 50/2013, 71/2013, 77/2013, 148/2014, 43/2016, 1309 e 1310/2016, 236-241-382/2017 141/2018 - 141/2019, 213/2020 e 294/2021 ed in particolare relativamente agli obblighi oggetto di attestazione annuale di seguito elencati:

Denominazione sotto-sezione livello 1	Denominazione sotto-sezione 2 livello	Contenuti dell'obbligo	Tempi di pubblicazione/ Aggiornamento
Performance	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Sistema di misurazione e valutazione della Performance (art. 7, d.lgs. n. 150/2009)	Tempestivo
	Piano della Performance	Piano della Performance (art. 10, d.lgs. 150/2009)	Tempestivo
	Relazione sulla Performance	Relazione sulla Performance (art. 10, d.lgs. 150/2009)	Tempestivo
	Ammontare complessivo dei premi	Ammontare complessivo dei premi stanziati	Tempestivo
		Ammontare dei premi distribuiti	Tempestivo
	Dati relativi ai premi	Criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione	Tempestivo
		Distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata	Tempestivo
		Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità	Tempestivo
	Bandi di Gara e Contratti	Informazioni sulle singole procedure	Codice Identificativo Gara (CIG)
Struttura proponente, Oggetto del bando, Procedura di scelta del contraente, Elenco degli operatori invitati a presentare offerte/Numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento, Aggiudicatario, Importo di aggiudicazione, Tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura, Importo delle somme liquidate			Tempestivo
Tabelle riassuntive: Codice Identificativo Gara (CIG), struttura proponente, oggetto del bando, procedura di scelta del contraente, elenco degli operatori invitati a presentare offerte/numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento, aggiudicatario, importo di aggiudicazione, tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura, importo delle somme liquidate)			Tempestivo
Atti relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture		Programma biennale degli acquisti di beni e servizi, programma triennale dei lavori pubblici e relativi aggiornamenti annuali	Tempestivo
		Avvisi di preinformazione - Avvisi di preinformazione (art. 70, c. 1, 2 e 3, dlgs n. 50/2016); Bandi ed avvisi di preinformazioni (art. 141, dlgs n. 50/2016)	Tempestivo

COMUNE DI BUDONI
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

Denominazione sotto-sezione livello 1	Denominazione sotto-sezione 2 livello	Contenuti dell'obbligo	Tempi di pubblicazione/ Aggiornamento
	Atti relativi alle procedure per l'affidamento di appalti pubblici di servizi, forniture, lavori e opere,	Delibera a contrarre o atto equivalente (per tutte le procedure)	Tempestivo
		'Avvisi e bandi -	Tempestivo
		Avviso sui risultati della procedura di affidamento	Tempestivo
		'Avvisi sistema di qualificazione	Tempestivo
		'Affidamenti	Tempestivo
		'Informazioni ulteriori	Tempestivo
	Provvedimento che determina le esclusioni e le ammissioni	'Provvedimenti di esclusione e di ammissione (entro 2 giorni dalla loro adozione)	Tempestivo
		'Provvedimenti di esclusione e di ammissione (entro 2 giorni dalla loro adozione)	Tempestivo
	Composizione della commissione giudicatrice e i curricula dei suoi componenti.	Composizione della commissione giudicatrice e i curricula dei suoi componenti.	Tempestivo
	Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione	Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione	Tempestivo
Bilanci	Bilancio preventivo e consuntivo	Documenti e allegati del bilancio preventivo in forma sintetica, aggregata e semplificata	Tempestivo
		Dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci preventivi in formato tabellare aperto	Tempestivo
		Documenti e allegati del bilancio consuntivo in forma sintetica, aggregata e semplificata	Tempestivo
		Dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci consuntivi in formato tabellare aperto	Tempestivo
	Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, con l'integrazione delle risultanze sul raggiungimento dei risultati attesi / scostamenti / aggiornamenti	Tempestivo
Beni immobili e gestione patrimonio	Patrimonio immobiliare	Informazioni identificative degli immobili posseduti e detenuti	Tempestivo
	Canoni di locazione o affitto	Canoni di locazione o di affitto versati o percepiti	Tempestivo
Controlli e rilievi sull'amministrazione	Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe	Attestazione assolvimento degli obblighi di pubblicazione	Annuale
		Documento di validazione della Relazione Performance (art. 14, c. 4, lett. c), d.lgs. n. 150/2009)	Tempestivo
		Relazione sul funzionamento del Sistema di valutazione... (art. 14, c. 4, lett. a), d.lgs. n. 150/2009)	Tempestivo

COMUNE DI BUDONI
 RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

Denominazione sotto-sezione livello 1	Denominazione sotto-sezione 2 livello	Contenuti dell'obbligo	Tempi di pubblicazione/ Aggiornamento
		Altri atti con indicazione anonima di dati personali	Tempestivo
	Organi di revisione amministrativa e contabile	Relazioni al bilancio di previsione o budget, alle relative variazioni e al conto consuntivo o bilancio di esercizio	Tempestivo
	Corte dei conti	Tutti i rilievi della Corte dei conti riguardanti l'organizzazione e l'attività delle amministrazioni	Tempestivo
Interventi Straordinari di emergenza	Interventi straordinari e di emergenza	Provvedimenti adottati concernenti gli interventi straordinari e di emergenza che comportano deroghe alla legislazione vigente, con l'indicazione espressa delle norme di legge eventualmente derogate e dei motivi della deroga, nonché con l'indicazione di eventuali atti amministrativi o giurisdizionali intervenuti	Tempestivo
		Termini temporali eventualmente fissati per l'esercizio dei poteri di adozione dei provvedimenti straordinari	Tempestivo
		Costo previsto degli interventi e costo effettivo sostenuto dall'amministrazione	Tempestivo

L'organo di valutazione con propria attestazione ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle delibere A.N.AC. n. 1310/2016 e n. 141/2018 e 141/2019 – 213-20 – 294/2021 effettuerà la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 2 – Griglia di rilevazione al 31 maggio 2021 della delibera n. 294/2021 di ciascun documento, dato ed informazione, sopra elencati, da pubblicare entro il 30.06.2021.

ADEMPIMENTI IN MATERIA DI CONTRASTO E DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*” reca importanti novità per gli enti locali. L'intervento legislativo si muove nella direzione di rafforzare l'efficacia e l'effettività delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo puntando ad uniformare l'ordinamento giuridico italiano agli strumenti sovranazionali di contrasto alla corruzione già ratificati dal nostro Paese. Le pubbliche amministrazioni sono chiamate pertanto a predisporre, ed aggiornare annualmente, sulla base degli indirizzi forniti nel PNA, un piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) che contenga una adeguata valutazione delle possibili esposizioni dei propri uffici a fenomeni corruttivi, specifiche indicazioni sugli interventi organizzativi che si intendono adottare, quali formare i dipendenti sulle tematiche relative, garantire la partecipazione degli stakeholder, quali misure specifiche volte a prevenire il rischio di fenomeni di “*mala administration*”.

COMUNE DI BUDONI
 RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

Le tabelle di seguito riprodotte evidenziano lo stato di attuazione delle previsioni che la normativa in materia di prevenzione della corruzione dispone.

Oggetto del controllo	Riferimento normativo	Soggetto coinvolto	Scadenza	Effetti mancato adempimento	Fatto (sì/no)	Atto prodotto
Oggetto di valutazione						
Trasmissione all'AVCP dei dati e delle informazioni relative ai procedimenti di scelta del contraente 2020	L. 190/2012 Art. 1 comma 32	Responsabili di servizio	31-gen-20	Obbligo oggetto di valutazione ai sensi delle disposizioni di cui all'art. articolo 1, comma 32, della legge 2012/190 e dell'art 37 del D.Lgs 33/2013	Si	http://www.trasparenza.tinnservice.com:8010/trasparenza/home/00152340915/?idperiodosezioni=2
Aggiornamento annuale Piano Triennale Prevenzione Corruzione e trasparenza	L. 190/2012 Art 1 comma 8	Responsabile Prevenzione della Corruzione	31-gen-20	Art. 1 comma 8 L. 190/2012: la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale	Si	Delibera G.C. n. 3 del 04/04/2020
Attuazione Piano anticorruzione/ Codice di comportamento	L. 190/2012 Codice di Comportamento	Responsabile della Trasparenza/ Anticorruzione		Elemento di valutazione da di performance	Si	Codice di comportamento Delibera G.C DEL 16/12/2013
Compilazione ed invio al NV della relazione annuale del RPCT	L. 190/12, art. 1 c. 14 come modif. da D.lgs. 97/16	RPCT	31gennaio 2020	Attuazione misure previste nel PTPCT	Si	Relazione RPC 2020 pubblicata.
Referto sui controlli interni effettuati per l'annualità 2020	DL 174/12 Regolamento comunale controlli interni		No scadenza	Elemento utili ai fini della valutazione delle responsabilità dirigenziali	Si	

COMUNE DI BUDONI
 RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

Stato di Attuazione delle misure previste nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione dell'Ente 2018-2020

	Azioni Previste	Attuazione		Note
		SI	NO	
1	sistema di controllo a campione degli atti dell'Ente	x		
2	formazione del personale	x		
2	il codice di comportamento	x		
4	rotazione del personale		x	
5	astensione in caso di conflitto di interessi anche potenziale	x		
6	svolgimento di incarichi d'ufficio, attività ed incarichi extraistituzionali	x		
7	Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto	x		
8	controllo dei precedenti penali al fine dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione degli uffici	x		
9	predisposizione dei protocolli di legalità per gli affidamenti	x		
10	adozione di misure per il dipendente che segnala illeciti	x		
11	Realizzazione del sistema di monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti	x		
12	Indicazione delle iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere	x		
13	Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale	x		
14	Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive/organizzazione del sistema di monitoraggio sull'attuazione del PTPC, con individuazione dei referenti, dei tempi e delle modalità di informativa	x		
15	trasparenza	x		
16	accesso civico	x		

Lo stato di attuazione degli adempimenti disposti dalla legge 190 del 2012, nonché delle azioni previste nel Piano Triennale Prevenzione della Corruzione dell'ente, ai sensi del comma 59 dell'art. 1 della legge 190/2012, in conformità alle linee di indirizzo dettate dal Piano Nazionale e alle indicazioni di Anac contenute nell'aggiornamento 2015 al PNA:

può essere considerato positivamente in quanto i diversi ambiti di controllo sono stati presidiati.

RISPETTO DEI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA

Il legislatore ha disciplinato i precisi obblighi di finanza pubblica al fine del monitoraggio degli adempimenti ed individuato un articolato sistema sanzionatorio/premiale rispettivamente, in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo tra entrate finali e spese finali e in caso di rispetto del saldo a determinate condizioni. Sussistono dunque pesanti ripercussioni sul bilancio dell'anno successivo a carico dell'ente locale inadempiente con conseguenti rilievi sulle performance dello stesso. Quest'ultimo, infatti si vedrà ridurre il fondo sperimentale di riequilibrio e il fondo perequativo nella misura pari alla differenza tra il risultato registrato e l'obbiettivo programmatico predeterminato. L'Ente locale, oltre a non poter impegnare spese correnti al di sopra di quelle medie degli ultimi tre anni, non potrà ricorrere all'indebitamento per investimenti, né ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo o qualsivoglia tipologia contrattuale; dovrà infine ridurre le indennità di funzione e i gettoni di presenza (art. 31, c. 26, l. n. 183 del 2011). Rispetto a tale obbligo il Comune di Budoni risulta in linea con le disposizioni dettate dal legislatore nazionale così come rappresentate nella tab. seguente:

Rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio 2020	SI - NO
Art. 1, comma 720, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 – (Art. 9 legge 243/2012)	SI
Rispetto del Tetto Spesa del Personale	SI - NO
Rispetto Tetto Spesa del Personale Art. 1, comma 557, L. 296/2006, come riscritto dall' art. 14, comma 7, DL 78/2010 e s.m.i -	SI
Rispetto Tetto Salario Accessorio	SI - NO
Rispetto ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale art.1 comma 236 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	SI

RISPETTO OBBLIGHI DL 66/14 (modificato. L.208/2015)

In merito al rispetto degli obblighi di cui al D.L. 66/2014 recante “*Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale* (convertito con modificazioni dalla legge 23 giugno 2014, n.89) che attribuisce alle amministrazioni pubbliche l’onere di comunicare i dati relativi ai debiti non estinti, certi, liquidi ed esigibili per somministrazioni, forniture e appalti e obbligazioni relative a prestazioni professionali e il DPCM 22.9.2014, , recante “*Definizione degli schemi e delle modalità per la pubblicazione su internet dei dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci preventivi e consuntivi e dell’indicatore annuale di tempestività dei pagamenti delle pubbliche amministrazioni.*” il comune di Budoni ha provveduto ad attestare il rispetto obblighi di cui al citato Decreto nonché alla pubblicazione dell’indice di tempestività dei pagamenti.

ESITO CONTROLLI INTERNI

Il D.L. 174/2012 convertito in L. 213 2012, prevede un Rafforzamento dei controlli in materia di enti locali le cui risultanze sono trasmesse periodicamente, a cura del Segretario Comunale, al Presidente del Consiglio Comunale, ai Responsabili dei servizi, ((unitamente alle direttive cui conformarsi in caso di riscontrate irregolarità, nonché)) ai Revisori dei conti e agli Organi di Valutazione, come documenti utili ai fini della chiusura del processo valutativo sul risultato annuale conseguito dal personale dipendente. Infatti i controlli successivi agli atti forniscono ulteriori informazioni sulle dinamiche e prassi amministrative in atto nell’Ente, tale da collocarsi a pieno titolo fra gli strumenti di supporto per l’individuazione di ipotesi di malfunzionamento.

Il comune di Budoni sotto la direzione del Segretario Comunale, e conformemente alla procedura di selezione casuale degli atti, ai sensi dell’apposito regolamento sul controllo successivo agli atti amministrativi dell’ente ha provveduto ad espletare la prima sessione semestrale di controllo, con riferimento agli atti del primo semestre 2020, mentre la seconda sessione di controllo è stata terminata a settembre 2021.

I risultati del controllo (report) sono stati trasmessi a cura del segretario medesimo o di un suo delegato con le segnalazioni di difformità: ai responsabili dei servizi, al revisore del conto, agli organismi di valutazione e alla presidenza del consiglio comunale.

Il controllo è servito ad individuare gli aspetti positivi e le aree di miglioramento nella produzione degli atti dell’Ente, il Comitato di Controllo ha espresso un giudizio complessivo positivo sulla qualità della produzione amministrativa dell’Ente.

DOCUMENTI DI RIFERIMENTO DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

1. Programma di Mandato del Sindaco **2018/2023** (approvato con delibera di C.C. n. 32 del 05.07.2018). Documento presentato dal Sindaco, che illustra le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato.
2. Documento Unico di Programmazione 2020/2022 (approvato con delibera di G.C. n. 55 del 26.11.2020 e con delibera del C.C. n. 42 del 22.11.2020) che contiene la guida strategica ed operativa cui si basano le previsioni finanziarie di ogni programma di ciascuna funzione alimentata dai capitoli Bilancio.
3. Bilancio di Previsione Finanziario 2020/2022 approvato con delibera di G.C. n. 55 del 26.11.2020 e con delibera del C.C. n. 42 del 22.11.2020);
4. Piano delle Performance e Piano degli Obiettivi riferiti all'anno 2020 (approvato con Delibera di G.C. n. 22 del 30.06.2020). Si tratta del documento di pianificazione che definisce, partendo dalle linee di mandato, gli obiettivi strategici per ciascuna linea individuata dall'Amministrazione e con essi il Piano degli Obiettivi di performance e di sviluppo dell'Ente.
5. Il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance dei titolari di posizione organizzativa, del personale dipendente e la graduazione della Posizione, unitamente al Sistema di Valutazione del Segretario Comunale, adeguato ai principi contenuti nel D. Lgs 150/2009, modificato dal D.lgs. n. 74 del 25.05.2017, adottato con delibera G.C. n. 45 del 23.05.2019

I su richiamati atti sono rinvenibili sul sito dell'ente al seguente indirizzo <http://www.comunebudoni.gov.it/>, sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezioni:

Performance

Piano delle Performance - per il Piano delle Performance 2020/2022;

Sistema di misurazione e valutazione della Performance – per il Sistema di Misurazione e Valutazione degli Obiettivi assegnati al Personale Dipendente, ai Titolari di Posizione Organizzativa e al Segretario Comunale.

Bilanci

Documento Unico di Programmazione (DUP) Periodo 2020/2022

Bilancio di Previsione 2020/2022.

IL PIANO DELLA PERFORMANCE E IL PIANO DEGLI OBIETTIVI 2020

L'Ente si è dotato di un Piano Performance/Piano di Obiettivi di gestione, adottato con Deliberazione della Giunta Comunale G.C. n 22 del 30.06.2020, assegnando gli stessi in quota parte e in relazione ai diversi e specifici ambiti di pertinenza a ciascun Responsabile di Settore.

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi di Performance annualità 2020 ha seguito il seguente schema:

- individuazione degli obiettivi di Performance Organizzativa che hanno contribuito alla performance dell'Ente, ricondotti alla programmazione dell'Ente e tali da coinvolgere l'intera struttura;
- individuazione degli obiettivi di Performance Individuale, correlati e funzionali al programma dell'Amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;
- declinazione degli obiettivi "strategici, di processo e di sviluppo" in obiettivi operativi/azioni/attività in ossequio a quanto previsto dall'art. 5 comma 2 del D. Lgs. 150/2009;
- suddivisione delle azioni in steps analitici collegati ad indicatori specifici, strumentali alla valutazione degli obiettivi ed alla verifica del grado di misurazione e raggiungimento delle finalità attese.

RELAZIONE SUI RISULTATI 2020 PER UNITÀ ORGANIZZATIVA

Per l'anno 2020 si dà atto che è stato un anno abbastanza particolare per gli effetti della pandemia da Covid-19, dunque l'ente si è dovuto adattare alle oggettive difficoltà lavorative causate dalla sopracitata emergenza andando a riorganizzarsi al fine di portare correttamente avanti i vari procedimenti amministrativi assegnati alle varie aree.

Si è ricorso alla modalità di lavoro a distanza (Smart-Working), finora oggetto di limitata sperimentazione non essendo mai stato necessario.

Con l'emergenza sanitaria, infatti, l'amministrazione è stata costretta a considerare il lavoro a distanza come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione, da attuarsi in forma semplificata, anche in deroga alla disciplina normativa, prescindendo quindi da una previa revisione dei modelli organizzativi.

I dipendenti dunque hanno continuato a svolgere la prestazione lavorativa da remoto, alternandosi in base alle esigenze dell'amministrazione e degli utenti, nel rispetto delle misure di sicurezza anti-Covid. Questo obiettivo è stato perseguito con efficacia attraverso strumenti personalizzati per ogni dipendente coinvolto, salvaguardando l'operatività dei servizi essenziali

L'andamento del Piano degli Obiettivi di Performance 2020 può essere considerato nonostante la pandemia positivamente, sulla base del sostanziale conseguimento degli obiettivi strategico-politici e degli obiettivi politico amministrativi attribuiti alle P.O., come meglio evidenziato nel prospetto riassuntivo dei singoli obiettivi.

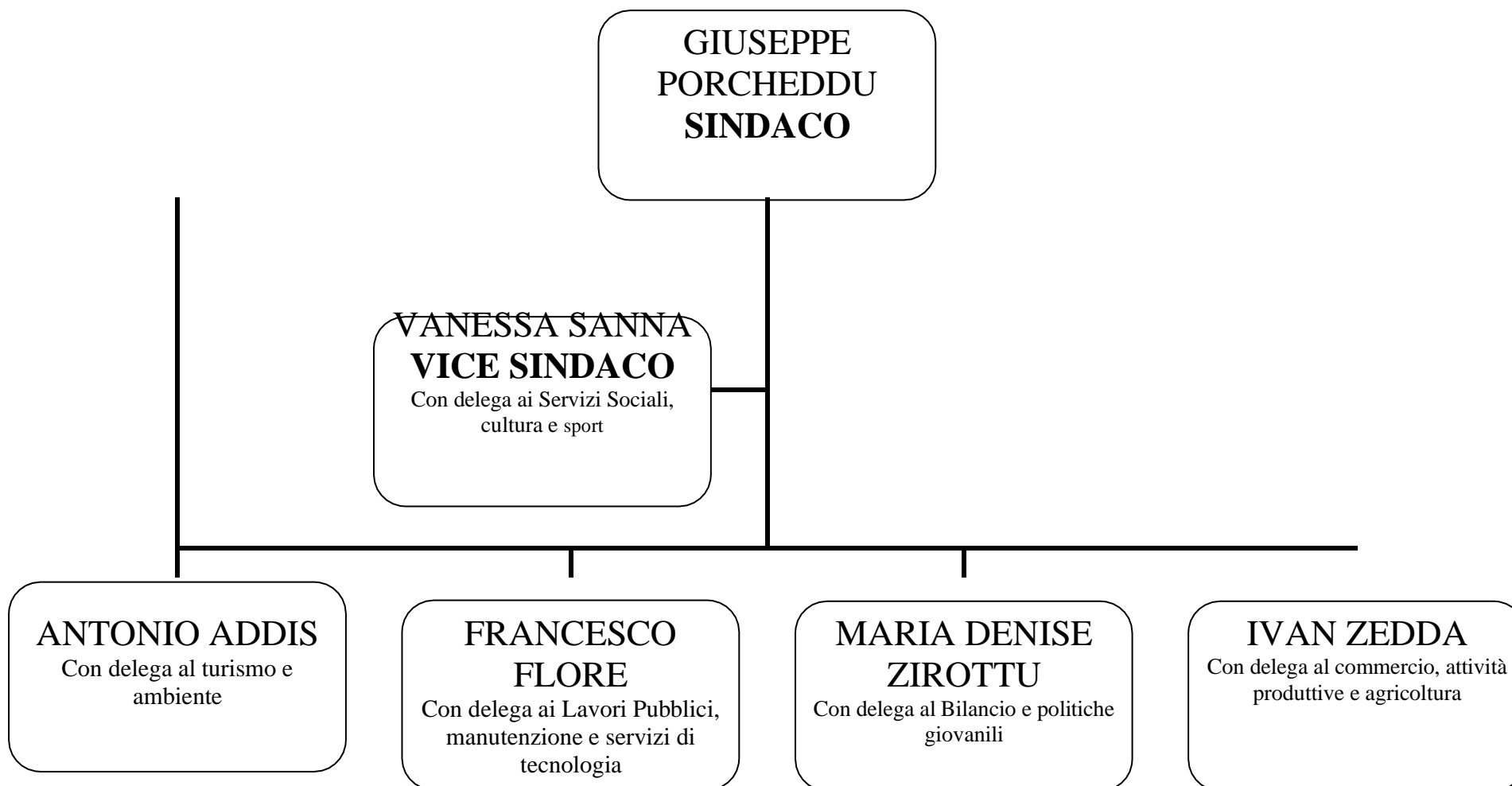
Le criticità riscontrate, che hanno causato le maggiori difficoltà e rallentamenti nella realizzazione degli obiettivi del Piano della Performance 2020 e nella chiusura del ciclo di gestione delle performance, possono essere considerate le seguenti:

Collocamento in pensione di alcuni dipendenti dell'ente;

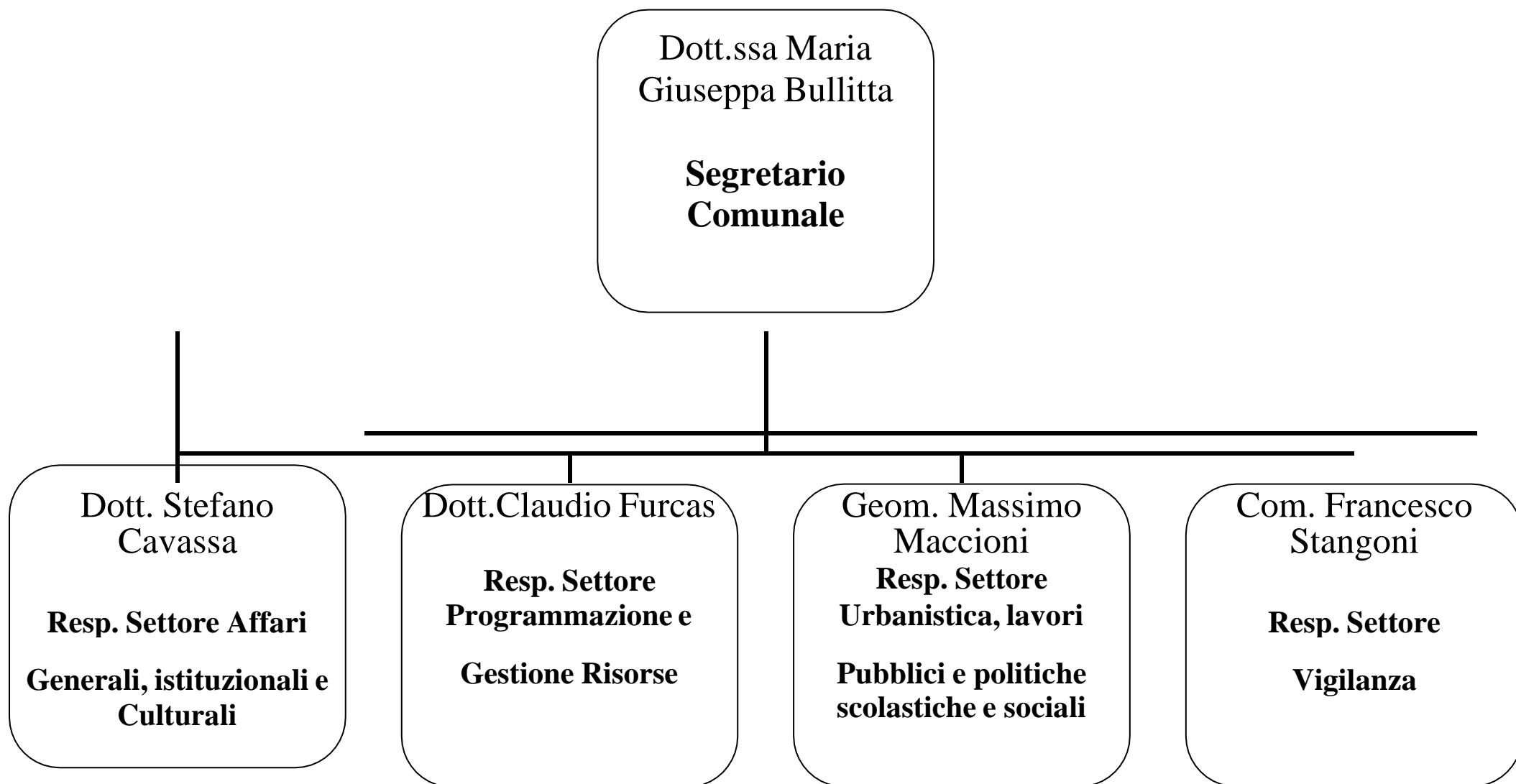
Rigidi vincoli dettati dal rispetto dei vincoli in materia di finanza pubblica, accompagnati da una situazione economica difficile legata alla pandemia in corso;

Recepimento di numerosi provvedimenti normativi innovativi in materia di Personale.

**ORGANO POLITICO
GIUNTA COMUNALE**



ORGANIZZAZIONE AREA AMMINISTRATIVA





LINEE PROGRAMMATICHE DI GOVERNO

Il programma di mandato rappresenta il momento iniziale del processo di pianificazione strategica dell'Ente. Esso contiene, infatti, le linee essenziali che guideranno l'Ente nel processo di programmazione e gestione del mandato amministrativo; inoltre individua le opportunità, i punti di forza, gli obiettivi di miglioramento, i risultati che si vogliono raggiungere nel corso del mandato, attraverso le azioni e i progetti.

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione, che soddisfano nel loro complesso i principi previsti dal D. Lgs. n. 150/2009:

Il Documento 'Unico di Programmazione (D.U.P.), composto da due sezioni: la Sezione Strategica (SeS) e la Sezione Operativa (SeO). La SeS sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato e individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi strategici dell'Ente. La SeO attiene alla programmazione operativa dell'Ente ed ha un riferimento sia annuale che pluriennale, nella quale dovranno essere definiti gli obiettivi operativi individuati nell'ambito dei programmi di bilancio correlati alle singole missioni coerentemente agli obiettivi strategici contenuti nella SeS.

Il Piano degli Obiettivi di Performance (P. O. P.), che contiene la definizione e l'assegnazione degli obiettivi esecutivi di gestione da raggiungere nell'esercizio di riferimento, perfettamente coerenti con la programmazione operativa contenuta nel Dup e in collegamento con le risorse, i valori attesi di risultato e la conseguente misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, con connesso utilizzo dei sistemi premianti e di valutazione del merito;

Il Ciclo di Gestione della Performance, che rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, garantendo una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dall'Ente. La metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale adottata dall'Ente e la rendicontazione finale dei risultati intesa sia come performance dell'Ente complessivamente intesa (performance organizzativa) sia come performance organizzativa interna (performance individuale).

COMUNE DI BUDONI
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020





IL PROCESSO DI DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI

L'ente con deliberazione della Giunta Comunale definisce annualmente gli obiettivi operativi e strategici delle aree in cui è suddivisa la struttura amministrativa e gli obiettivi strategici dell'Ente, aggiornando il piano triennale degli obiettivi e delle performance. Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative delle singole aree e dell'Ente nel suo complesso. Inoltre la performance organizzativa della singola area rileva ai fini della valutazione dei dipendenti assegnati all'area stessa.

1) Performance organizzativa dei Settori

Per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa dell'Ente ed individuale di ciascun Settore (Affari generali – Economico-Finanziario e Tecnico LL. PP) si applicherà la metodologia di valutazione dell'Ente adeguata alle disposizioni contenute nel D.lgs. 150/09 come modificato dal D.lgs. 74/2017;

Gli obiettivi gestionali annuali sono suddivisi per uffici/attività. Per ciascun obiettivo specifico sono previsti indicatori di misurazione del risultato.

Gli obiettivi strategici di ciascun Settore vengono individuati annualmente con l'adozione del P.O.P. in base alle esigenze dell'Amministrazione e della comunità amministrata. Sono assegnati annualmente diversi obiettivi di performance organizzativa dell'Ente e obiettivi strategici/specifici/gestionali per ciascun Settore.

2) Performance organizzativa dell'Ente

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa dell'Ente nel suo complesso tiene conto:

- a) del raggiungimento della performance dell'Ente nell'anno di riferimento;
- b) del raggiungimento degli obiettivi (operativi e strategici) di ciascun Settore in cui si suddivide la struttura organizzativa dell'Ente.

Gli obiettivi strategici dell'Ente vengono individuati annualmente con l'adozione del P.O.P. in base alle esigenze dell'Amministrazione e della comunità amministrata. Al loro conseguimento concorrono tutti i dipendenti della struttura.

IL PIANO DEGLI OBIETTIVI PER IL TRIENNIO 2020-2022

In accordo con il Nucleo di valutazione l'Amministrazione ha provveduto ad individuare gli obiettivi di performance organizzativa ed individuale dell'Ente concordati con i Responsabili d'Area e/o Referenti di Area da attribuirsi al personale dipendente dell'Ente in riferimento ai differenti ambiti di competenza assegnati.

Nell'individuazione degli obiettivi di performance organizzativa si è tenuto conto di tutti gli obblighi di legge il cui eventuale inadempimento è previsto come rilevante o determinante ai fini della valutazione della performance delle figure apicali degli Enti e del successivo accesso agli strumenti premiali.

Per la Performance Individuale si è tenuto conto delle esigenze organizzative prioritarie dell'Ente volte ad acquisire la dotazione strumentale di base necessaria finalizzata a garantire una gestione efficace ed efficiente degli adempimenti afferenti la redazione di atti, delibere e determinazioni, la loro pubblicazione e contestuale conservazione documentale, oltre agli Obiettivi Strategici dell'Amministrazione specifici per settore.

Le attività oggetto di misurazione e valutazione per il triennio 2020-2022 e per l'anno di riferimento sono declinate in apposite schede, previste dal sistema di valutazione adottato dall'Ente, che contengono specifiche indicazioni rispetto alle Strategie dell'Amministrazione, all'Unità organizzativa, al Centro di Responsabilità primario ed altri CRD eventualmente coinvolti nel perseguimento delle attività, alla missione e programmi di Bilancio, alla durata, al titolo dell'obiettivo, al risultato atteso, al peso dell'obiettivo, agli indicatori di misurazione, programmazione temporale e personale coinvolto.

Coordinamento sistematico fra il Piano della performance, il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC), il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI) e il sistema integrato dei controlli interni

In considerazione della rilevanza strategica dell'attività di prevenzione e contrasto della corruzione, le attività ed i modelli operativi del Piano Anticorruzione sono inseriti nella programmazione strategica ed operativa definita in via generale dal presente PDO e della Performance, in qualità di obiettivi e di indicatori per la prevenzione del fenomeno della corruzione.

Piano dettagliato degli Obiettivi e Piano delle Performance

La Performance Organizzativa

La performance organizzativa rileva i risultati degli obiettivi che l'amministrazione si pone nel suo complesso, come organizzazione deputata al conseguimento della propria "mission" istituzionale e della soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholder. Essa viene misurata e valutata su due livelli: il risultato complessivo dell'organizzazione e il contributo che le aree di responsabilità apportano al medesimo risultato complessivo.

Gli ambiti di misurazione attengono fundamentalmente all'attuazione di politiche e al conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni della collettività, all'attuazione di piani e programmi, alla rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari dell'attività e dei servizi, la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali, l'efficiente utilizzo delle risorse.

L'ente provvederà quindi a misurare e valutare la propria performance organizzativa in relazione ai seguenti macro ambiti:

- Stato di salute dell'Amministrazione: indicatori attinenti alla gestione finanziaria dell'Ente;
- Attuazione della programmazione: indicatori sull'attuazione dei programmi di spesa e l'impiego delle risorse in relazione ai risultati;
- Relazione con i cittadini: indicatori relativi alla qualità dei servizi erogati, alla misurazione degli output prodotti;
- Funzionalità organizzativa e risorse umane: indicatori di efficienza dei processi e ottimizzazione delle risorse umane;
- Prevenzione della Corruzione, trasparenza e controlli interni: indicatori relativi all'assolvimento degli obblighi di trasparenza, accesso civico, applicazione delle misure di prevenzione della corruzione, stato di attuazione dei controlli interni.

La misurazione della performance organizzativa avviene attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori e parametri a rilevanza esterna ed interna riferiti ai profili di performance che caratterizzano ciascun macro-ambito. A ciascun indicatore è associato un target che rappresenta il risultato che ci si attende alla chiusura dell'anno di riferimento.

COMUNE DI BUDONI
 RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

Gli obiettivi di Performance organizzativa per triennio 2020-2022 e per la sola annualità 2020 sono come appresso individuati:

Comune di:		BUDONI	Programmazione Obiettivi di Performance 2020		Unità Organizzativa
PROGRAMMAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		CdR	Descrizione	Cod.	CdR Coinvolti
	A	TUTTI	Ciclo della Programmazione: corretta gestione e programmazione delle risorse finanziarie dell'ente al fine di garantire la qualità dei servizi svolti e il rispetto dei piani e dei programmi della politica: Prosecuzione attività di monitoraggio avviata nel 2020	1	TUTTI
	B	TUTTI	Risorse umane: garantire una corretta gestione del personale, secondo principi di legalità, equità e di riconoscimento del merito – Miglioramento standard	3	TUTTI
	C	TUTTI	Trasparenza e Anticorruzione: attuazione delle misure previste dalla normativa e dal PTPCT dell'ente in materia di trasparenza ed anticorruzione	5	TUTTI
	D	TUTTI	Informatizzazione e digitalizzazione: implementazione degli strumenti informatici necessari a rendere i processi maggiormente veloci e controllabili. Garantire la sicurezza delle informazioni gestite e fornire possibilità di accesso ai servizi da parte dei cittadini. Perseguimento fasi 2020	7	TUTTI

COMUNE DI BUDONI
 RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

OBIETTIVO DELL'ORGANO POLITICO - AMMINISTRATIVO 2020								
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA						N.	A	
COMUNE DI			BUDONI					
CDR	TUTTI	RESPONSABILI:	TUTTI	ALTRI CDR COINVOLTI	TUTTI			
INDIRIZZO STRATEGICO	Corretta gestione della programmazione delle risorse finanziarie							
MISSIONE	0.1 Servizi istituzionali, generali e di gestione							
PROGRAMMA	0.3 Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato							
OBIETTIVO OPERATIVO						Durata		
						2020	2021	2022
Rispetto della tempistica e regolarità delle procedure							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
OBIETTIVO GESTIONALE								
TITOLO OBIETTIVO	Ciclo della Programmazione: corretta gestione e programmazione delle risorse finanziarie dell'ente al fine di garantire la qualità dei servizi svolti e il rispetto dei piani e dei programmi della politica.							
RISULTATO	indicatore	descrizione	formula	Target 2020	2019			

COMUNE DI BUDONI
 RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

ATTESO	Regolarità nei pagamenti ai fornitori	Misura la tempestività nei pagamenti ai fornitori definito in termini di ritardo medio ponderato di pagamento delle fatture.	Formula = [somma, per ciascuna fattura emessa a titolo corrispettivo di una transazione commerciale, dei giorni effettivi intercorrenti tra la data di scadenza della fattura o richiesta equivalente di pagamento e la data di pagamento ai fornitori moltiplicata per l'importo dovuto/rapportata alla somma degli importi pagati nel periodo di riferimento]	10	10	
	Coerenza degli obiettivi di performance con gli obiettivi strategici e operativi del DUP	Misura il grado di coerenza degli obiettivi di performance individuati con gli obiettivi operativi contenuti nel Documento Unico di Programmazione dell'Ente	N. obiettivi di performance individuale coerenti con gli obiettivi operativi del DUP/numero complessivo di obiettivi di performance individuale	95%	90%	
RISULTATO RAGGIUNTO	<p>Durante l'esercizio 2020 i responsabili di servizio hanno lavorato per ottenere un'efficiente gestione delle risorse assegnate, inoltre nei casi di maggiori spese o diminuzioni di entrate hanno sempre, salvo casi eccezionali, trovato le risorse all'interno dei loro budget, in diverse situazioni gli stessi mettevano a disposizione di altri settori economie di stanziamento. Pertanto anche se non si è provveduto a produrre un report trimestrale, i responsabili di servizio hanno collaborato congiuntamente al fine di garantire un'efficiente gestione delle risorse assegnate. Nonostante il difficile periodo legato alla pandemia in atto tutti i settori sono stati fortemente impiegati nell'attuazione delle misure assegnate per il raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi.</p>					
PESO OBIETTIVO	Variabili	RILEVANZA			Esito Pesatura	
		Alto	Medio	Basso	18	
	Importanza	x				
	Impatto Esterno	x				
	Complessità	x				
Realizzabilità		x				

COMUNE DI BUDONI
 RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

RISORSE ASSEGNATE AL PROGRAMMA		RISORSE OBIETTIVO		INDICE DI ASSORBIMENTO	#DIV/0!
COMPILAZIONE SCHEDA A CURA DEL DIRIGENTE O RESPONSABILE PRIMARIO					
PIANIFICAZIONE ESECUTIVA				CONTRIBUTO	MISURAZIONE
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso
AREA AMMINISTRATIVA	17%	3	Garantire il mantenimento della tempistica nei pagamenti rispetto allo standard 2019 e il grado di coerenza tra gli obiettivi di gestione annuale proposti con quelli strategici e operativi contenuti nel Dup 2020-2022	tempo medio di liquidazione fatture	10
				n. Obj annuali/n.OBJ operativi	91%
AREA FINANZIARIA	17%	3	Garantire il mantenimento della tempistica nei pagamenti rispetto allo standard 2019 e il grado di coerenza tra gli obiettivi di gestione annuale proposti con quelli strategici e operativi contenuti nel Dup 2020-2022	tempo medio di liquidazione fatture	4
				n. Obj annuali/n.OBJ operativi	91%
AREA TECNICA LLPP	17%	3	Garantire il mantenimento della tempistica nei pagamenti rispetto allo standard 2019 e il grado di coerenza tra gli obiettivi di gestione annuale proposti con quelli strategici e operativi contenuti nel Dup 2020-2022	tempo medio di liquidazione fatture	10
				n. Obj annuali/n.OBJ operativi	91%

COMUNE DI BUDONI
 RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso
AREA VIGILANZA	17%	3	Garantire il mantenimento della tempistica nei pagamenti rispetto allo standard 2019 e il grado di coerenza tra gli obiettivi di gestione annuale proposti con quelli strategici e operativi contenuti nel Dup 2020-2022	tempo medio di liquidazione fatture	10
				n. Obj annuali/n.OBJ operativi	91%
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso
AREA URBANISTICA	17%	3	Garantire il mantenimento della tempistica nei pagamenti rispetto allo standard 2019 e il grado di coerenza tra gli obiettivi di gestione annuale proposti con quelli strategici e operativi contenuti nel Dup 2020-2022	tempo medio di liquidazione fatture	10
				n. Obj annuali/n.OBJ operativi	90%
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso
AREA SOCIO CULTURALE	17%	3	Garantire il mantenimento della tempistica nei pagamenti rispetto allo standard 2019 e il grado di coerenza tra gli obiettivi di gestione annuale proposti con quelli strategici e operativi contenuti nel Dup 2020-2022	tempo medio di liquidazione fatture	10
				n. Obj annuali/n.OBJ operativi	90%

COMUNE DI BUDONI
 RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

OBIETTIVO DELL'ORGANO POLITICO - AMMINISTRATIVO 2020							
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					N.	B	
COMUNE DI			BUDONI				
CDR	TUTTI	RESPONSABILI:	TUTTI	ALTRI CDR COINVOLTI	TUTTI		
INDIRIZZO STRATEGICO	Miglioramento della performance organizzativa; razionalizzazione dei processi e la cura delle performance individuali						
MISSIONE	0.1 Servizi istituzionali, generali e di gestione						
PROGRAMMA	0.2 Segreteria generale						
OBIETTIVO OPERATIVO					Durata		
					2020	2021	2022
Miglioramento delle performance e dei processi portati a termine dalla struttura amministrativa, implementazione delle azioni di reperimento fondi, progettazione, rendicontazione, comunicazione interna e esterna etc. Eventuale studio e riorganizzazione dei ruoli e dei servizi.						□	□
OBIETTIVO GESTIONALE							
TITOLO OBIETTIVO	Risorse umane: garantire una corretta gestione del personale, secondo principi di legalità, equità e di riconoscimento del merito						
RISULTATO	indicatore	descrizione	formula	Target	2019		

COMUNE DI BUDONI
 RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

ATTESO				2020		
	Presenza in servizio del personale	È il dato complementare al tasso di assenteismo. Il computo delle assenze comprende tutti i giorni di mancata presenza lavorativa, a qualsiasi titolo verificatesi	Formula =[Somatoria gg lavorati/ (gg lavorativi in un anno* n° dipendenti)]*100	95%	91%	
	Attenzione alla formazione – tempo dedicato alla formazione	Indica il livello di attenzione dell'amministrazione locale verso la formazione e aggiornamento del personale in particolare calcola quale percentuale delle ore complessivamente lavorate presso l'amministrazione locale	Formula =[Somatoria gg formazione* n. di dipendenti coinvolti/ (gg lavorativi in un anno* n° dipendenti)]*100	90%	70%	
	Attenzione alla formazione – Corsi realizzati	Indica il livello di attenzione dell'amministrazione locale verso la formazione e l'aggiornamento del personale. In particolare permette di capire se viene fatta una pianificazione della formazione	Formula =[N° corsi realizzati/ n° corsi pianificati	100%	85%	
	Ripartizione Risorse Accessorie	Indica l'attenzione dell'amministrazione nella ripartizione delle risorse accessorie	Contrattazione annuale avviata e conclusa entro settembre di ciascun anno -Formula =[Si/No]	si	no	
RISULTATO RAGGIUNTO	In diverse occasioni, si è provveduto a monitorare lo stato delle attività. Sono state organizzate alcune riunioni con gli Amministratori per verificare lo stato di attuazione dei programmi, sono stati svolti per i vari servizi corsi d'aggiornamento a distanza mirati alle nuove disposizioni organizzative Statali e Regionali.					
Variabili		RILEVANZA			Esito Pesatura	
		Alto	Medio	Basso		
PESO OBIETTIVO	Importanza	X			14	
	Impatto Esterno		x			

COMUNE DI BUDONI
 RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

	Complessità		x		
	Realizzabilità		x		
RISORSE ASSEGNATE AL PROGRAMMA			RISORSE OBIETTIVO		INDICE DI ASSORBIMENTO
COMPILAZIONE SCHEDA A CURA DEL DIRIGENTE O RESPONSABILE PRIMARIO					
PIANIFICAZIONE ESECUTIVA				CONTRIBUTO	MISURAZIONE
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso
AREA AMMINISTRATIVA	17%	2,33333333	Garantire l'applicazione di un sistema adeguato di valorizzazione del personale dipendente e di promozione della cultura della performance secondo una logica premiale. Formazione adeguata al personale dipendente	Verifica corretta applicazione nuovo contratto decentrato in particolare sull'applicazione del nuovo sistema premiale	entro maggio
				Indice partecipazione: n corsi realizzati/n. dipendenti part.	100%
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso
AREA FINANZIARIA	17%	2,33333333	Garantire l'applicazione di un sistema adeguato di valorizzazione del personale dipendente e di promozione della cultura della performance secondo una logica premiale. Formazione adeguata al personale dipendente	Verifica corretta applicazione nuovo contratto decentrato in particolare sull'applicazione del nuovo sistema premiale	entro maggio
				Indice partecipazione: n corsi realizzati/n. dipendenti part.	100%
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso
AREA TECNICA LLPP	17%	2,33333333	Garantire l'applicazione di un sistema adeguato di valorizzazione del personale	Verifica corretta applicazione nuovo contratto decentrato in	entro maggio

COMUNE DI BUDONI
 RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

			<p>dipendente e di promozione della cultura della performance secondo una logica premiale. Formazione adeguata al personale dipendente</p>	<p>particolare sull'applicazione del nuovo sistema premiale</p>	
				<p>Indice partecipazione: n corsi realizzati/n. dipendenti part.</p>	<p>100%</p>
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso
AREA VIGILANZA	17%	2,333333333	<p>Garantire l'applicazione di un sistema adeguato di valorizzazione del personale dipendente e di promozione della cultura della performance secondo una logica premiale. Formazione adeguata al personale dipendente</p>	<p>Verifica corretta applicazione nuovo contratto decentrato in particolare sull'applicazione del nuovo sistema premiale</p>	<p>entro maggio</p>
				<p>Indice partecipazione: n corsi realizzati/n. dipendenti part.</p>	<p>100%</p>
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso
AREA URBANISTICA	17%	2,333333333	<p>Garantire l'applicazione di un sistema adeguato di valorizzazione del personale dipendente e di promozione della cultura della performance secondo una logica premiale. Formazione adeguata al personale dipendente</p>	<p>Verifica corretta applicazione nuovo contratto decentrato in particolare sull'applicazione del nuovo sistema premiale</p>	<p>entro maggio</p>
				<p>Indice partecipazione: n corsi realizzati/n. dipendenti part.</p>	<p>100%</p>
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso
AREA SOCIO CULTURALE	17%	2,333333333	<p>Garantire l'applicazione di un sistema adeguato di valorizzazione del personale dipendente e di promozione della cultura della performance secondo una logica premiale. Formazione adeguata al personale dipendente</p>	<p>Verifica corretta applicazione nuovo contratto decentrato in particolare sull'applicazione del nuovo sistema premiale</p>	<p>entro maggio</p>
				<p>Indice partecipazione: n corsi realizzati/n. dipendenti part.</p>	<p>100%</p>

COMUNE DI BUDONI
 RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

OBIETTIVO DELL'ORGANO POLITICO - AMMINISTRATIVO 2020							
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					N.	C	
COMUNE DI			BUDONI				
CDR	TUTTI	RESPONSABILI:	TUTTI	ALTRI CDR COINVOLTI	TUTTI		
INDIRIZZO STRATEGICO	Migliorare trasparenza amministrativa e accesso all'informazione, atteggiamento orientato al soddisfacimento delle richieste del cittadino						
MISSIONE	0.1 Servizi istituzionali, generali e di gestione						
PROGRAMMA	0.2 Segreteria generale						
OBIETTIVO OPERATIVO					Durata		
Implementare le forme di contatto informativo con i cittadini, implementare le possibilità di accesso alle informazioni, potenziare le sezioni carenti del nuovo sito istituzionale, collaborare alla informazione verso i cittadini					2020	2021	2022
OBIETTIVO GESTIONALE							
TITOLO OBIETTIVO	Trasparenza e Anticorruzione: attuazione delle misure previste dalla normativa e dal PTPCT dell'ente in materia di trasparenza ed anticorruzione						
RISULTATO	indicatore	descrizione		formula	Target 2020	2019	

COMUNE DI BUDONI
 RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

ATTESO	Attuazione degli obblighi in materia di Trasparenza	Grado di trasparenza dell'amministrazione definito in termini di grado di compliance 9, completezza ¹⁰ , aggiornamento e apertura ¹¹ degli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. 33/2013 e calcolato come rapporto tra il punteggio complessivo ottenuto a seguito delle verifiche effettuate su ciascun obbligo di pubblicazione e il punteggio massimo conseguibile secondo le indicazioni di cui alla delibera ANAC relativa alle attestazioni OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l'anno di riferimento (Unità di misura: %)	Formula =[Adempimenti attuati/Adempimenti in capo al CdR]*100	95%	90	
	Attuazione degli obblighi in materia di Anticorruzione	Evidenzia la capacità del Dirigente di presidiare gli obblighi in materia di anticorruzione ascrivibili al CdR di diretta responsabilità	Formula =[Adempimenti attuati/Adempimenti in capo al CdR]*100	95%	91	
RISULTATO RAGGIUNTO	L'obiettivo è stato quasi totalmente raggiunto, i settori di competenza nel corso dell'annualità 2020 hanno provveduto ad adeguarsi e migliorarsi conformemente alle disposizioni contenute nel D.lgs. 33 del 14.03/2013, così come modificato dal D.lgs. 97/2016, e alle Delibere ANAC nn 50/2013, 71/2013, 77/2013, 148/2014, 43/2016, 1309 e1310/2016. 236-241-382/2017 141/2018, 141/2019, 213/2020 e 294/2021.					
PESO OBIETTIVO	Variabili	RILEVANZA			Esito Pesatura	
		Alto	Medio	Basso	20	
	Importanza	x				
	Impatto Esterno	x				
Complessità	x					

COMUNE DI BUDONI
 RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

	Realizzabilità			x	
RISORSE ASSEGNATE AL PROGRAMMA			RISORSE OBIETTIVO		INDICE DI ASSORBIMENTO #DIV/0!
COMPILAZIONE SCHEDA A CURA DEL DIRIGENTE O RESPONSABILE PRIMARIO					
PIANIFICAZIONE ESECUTIVA				CONTRIBUTO	MISURAZIONE
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso
AREA AMMINISTRATIVA	17%	3,33333333	Piena attuazione delle norme vigenti in materia di trasparenza (D.lgs. 33/2013) e delle misure di gestione del rischio previste nel PTPCT dell'Ente	N.sez. Amm Tras.presidiate/n sez. di competenza	91%
				n. monitoraggi effettuati/n.monitoraggi da effettuare	91%
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso
AREA FINANZIARIA	17%	3,33333333	Piena attuazione delle norme vigenti in materia di trasparenza (D.lgs. 33/2013) e delle misure di gestione del rischio previste nel PTPCT dell'Ente	N.sez. Amm Tras.presidiate/n sez. di competenza	91%
				n. monitoraggi effettuati/n.monitoraggi da effettuare	91%
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso
AREA TECNICA LLPP	17%	3,33333333	Piena attuazione delle norme vigenti in materia di trasparenza (D.lgs. 33/2013) e	N.sez. Amm Tras.presidiate/n sez. di competenza	91%

COMUNE DI BUDONI
 RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	delle misure di gestione del rischio previste nel PTPCT dell'Ente	n. monitoraggi effettuati/n.monitoraggi da effettuare	91%
				indicatori di misurazione	esito atteso
AREA VIGILANZA	17%	3,333333333	Piena attuazione delle norme vigenti in materia di trasparenza (D.lgs. 33/2013) e delle misure di gestione del rischio previste nel PTPCT dell'Ente	N.sez. Amm Tras.presidiate/n sez. di competenza	91%
				n. monitoraggi effettuati/n.monitoraggi da effettuare	91%
AREA URBANISTICA	17%	3,333333333	Piena attuazione delle norme vigenti in materia di trasparenza (D.lgs. 33/2013) e delle misure di gestione del rischio previste nel PTPCT dell'Ente	N.sez. Amm Tras.presidiate/n sez. di competenza	91%
				n. monitoraggi effettuati/n.monitoraggi da effettuare	91%
AREA SOCIO CULTURALE	17%	3,333333333	Piena attuazione delle norme vigenti in materia di trasparenza (D.lgs. 33/2013) e delle misure di gestione del rischio previste nel PTPCT dell'Ente	N.sez. Amm Tras.presidiate/n sez. di competenza	91%
				n. monitoraggi effettuati/n.monitoraggi da effettuare	91%

COMUNE DI BUDONI
 RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

OBIETTIVO DELL'ORGANO POLITICO - AMMINISTRATIVO 2020								
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA						N.	D	
COMUNE DI			BUDONI					
CDR	TUTTI	RESPONSABILI:	TUTTI	ALTRI CDR COINVOLTI	TUTTI			
INDIRIZZO STRATEGICO								
MISSIONE	0.1 Servizi istituzionali, generali e di gestione							
PROGRAMMA	0.8 Statistica e sistemi informativi							
OBIETTIVO OPERATIVO						Durata		
						2020	2021	2022
						□	□	
OBIETTIVO GESTIONALE								
TITOLO OBIETTIVO	Informatizzazione e digitalizzazione: implementazione degli strumenti informatici necessari a rendere i processi maggiormente veloci e controllabili. Garantire la sicurezza delle informazioni gestite e fornire possibilità di accesso ai servizi da parte dei cittadini							
RISULTATO	indicatore	descrizione	formula	Target 2020	2019			

COMUNE DI BUDONI
 RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

ATTESO	Dematerializzazione procedure	Verifica l'informatizzazione delle procedure relative alla gestione del personale - personale e atti di autorizzazione	Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	si	si	
	Percentuale di atti adottati con firma digitale	Misura il livello di implementazione della digitalizzazione delle procedure	Atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita	91%	90%	
RISULTATO RAGGIUNTO	L'evoluzione del nostro sistema pubblico verso il modello dell'amministrazione trasparente implica il passaggio da una amministrazione che si limita ad informare ad un'amministrazione che comunica, e cioè che non si limita a trasmettere notizie ma propone ed ascolta. In applicazione del principio della accessibilità totale in forza del quale la PA deve dare piena cognizione del suo operato al fine di favorire il controllo esteso al rispetto dei principi del buon andamento e dell'imparzialità, da diversi anni, l'attività degli uffici è improntata a pubblicare quante informazioni possibili nel sito istituzionale in modo da far conoscere ai cittadini tutti i servizi offerti dall'ente. Informare sulle manifestazioni effettuate dall'ente, bandi di gara di concorso. Oltre a pubblicare nel nostro sito tutte le informazioni e i provvedimenti finali come previsto dal Decreto sulla trasparenza n. 33/2013 come meglio specificato sopra, in questo contesto si organizzano campagne per informare i cittadini sui servizi a loro disposizione, sui modi di accedervi, su nuove iniziative culturali e sociali. Sono dunque i dipendenti che ricorrono in modo massiccio all'uso dei nuovi strumenti della comunicazione					
PESO OBIETTIVO	Variabili	RILEVANZA			Esito Pesatura	
		Alto	Medio	Basso	18	
	Importanza	x				
	Impatto Esterno	x				
	Complessità	x				
	Realizzabilità		x			
RISORSE ASSEGNATE AL PROGRAMMA		RISORSE OBIETTIVO		INDICE DI ASSORBIMENTO	#DIV/0!	
COMPILAZIONE SCHEDA A CURA DEL DIRIGENTE O RESPONSABILE PRIMARIO						

COMUNE DI BUDONI
 RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

PIANIFICAZIONE ESECUTIVA				CONTRIBUTO	MISURAZIONE
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso
AREA AMMINISTRATIVA	17%	3	% INFORMATIZZAZIONE PROCEDURE: PROTOCOLLO IN ENTRATA E IN USCITA	N. ATTI IN ENTRATA/N. ATTI TRASMESSI	100%
				N.ATTI FIRMATI DIGITALMENTE /N.ATTI DI SETTORE PROTOCOLLATI IN USCITA	91%
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso
AREA FINANZIARIA	17%	3	% INFORMATIZZAZIONE PROCEDURE: GESTIONE PRESENZE/ASSENZE/FERIE E PERMESSI	N. CARTELLINI MONITORATI/N. TOT. CARTELLINI	100%
				N.ATTI FIRMATI DIGITALMENTE /N.ATTI DI SETTORE PROTOCOLLATI IN USCITA	100%
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso
AREA TECNICA LLPP	17%	3	% INFORMATIZZAZIONE PROCEDURE: ATTI SOGGETTI AD AUTORIZZAZIONE	N. RICHIESTE PERVENUTE/N. RICHIESTE EVASE	100%
				N.ATTI FIRMATI DIGITALMENTE /N.ATTI TRASMESSI IN USCITA	91%
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso
AREA VIGILANZA	17%	3	% INFORMATIZZAZIONE PROCEDURE: ATTI	N. RICHIESTE PERVENUTE/N.	100%

COMUNE DI BUDONI
 RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

			SOGGETTI AD AUTORIZZAZIONE	RICHIESTE EVASE	
				N.ATTI FIRMATI DIGITALMENTE /N.ATTI TRASMESSI IN USCITA	91%
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso
AREA URBANISTICA	17%	3	% INFORMATIZZAZIONE PROCEDURE: ATTI SOGGETTI AD AUTORIZZAZIONE	N. RICHIESTE PERVENUTE/N. RICHIESTE EVASE	100%
				N.ATTI FIRMATI DIGITALMENTE /N.ATTI TRASMESSI IN USCITA	91%
Area/Settore	% di contribuzione	peso assoluto in capo all'Area	valore atteso	indicatori di misurazione	esito atteso
AREA SOCIO CULTURALE	17%	3	% INFORMATIZZAZIONE PROCEDURE: ATTI SOGGETTI AD AUTORIZZAZIONE	N. RICHIESTE PERVENUTE/N. RICHIESTE EVASE	100%
				N.ATTI FIRMATI DIGITALMENTE /N.ATTI TRASMESSI IN USCITA	91%

Performance Individuale

La misurazione della *Performance Individuale* rileva l'insieme dei *risultati raggiunti* e dei *comportamenti realizzati* dal Responsabile, in altre parole, misura:

- a) il contributo specifico fornito dal Responsabile al conseguimento degli obiettivi di *Performance Organizzativa* in cui lo stesso Responsabile risulta coinvolto;
- b) il grado di conseguimento di eventuali *specifici obiettivi* di competenza dell'unità Organizzativa di diretta responsabilità del Responsabile;
- c) i comportamenti, che attengono al “come” un'attività e un ruolo vengono svolti/interpretati dal Responsabile all'interno dell'organizzazione.

Gli obiettivi specifici di Performance Individuale del triennio 2020-2022 e per l'anno 2020 sono come appresso individuati:

COMUNE DI BUDONI
 RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

OBIETTIVO DELL'ORGANO POLITICO - AMMINISTRATIVO ANNO 2020					
OBIETTIVO SPECIFICO					N. 1
PERFORMANCE INDIVIDUALE TRASVERSALE					
COMUNE DI			BUDONI		
CDR	TUTTI	RESPONSABILE PRIMARIO.:	TUTTI	ALTRI CDR COINVOLTI	TUTTI
OBIETTIVO GESTIONALE					
TITOLO OBIETTIVO	Mantenimento della funzionalità organizzativa dell'ente in relazione all'emergenza Covid-19 e rendicontazione delle attività svolte in remoto o in loco presso l'ente.				
RISULTATO ATTESO	Garantire la gestione delle attività e procedimenti assegnati attraverso le modalità organizzative attivate per fronteggiare la l'emergenza covid-19 e garantire la trasmissione di report sull'esecuzione della attività svolte secondo le modalità concordate.				
RISULTATO RAGGIUNTO	I vari settori nel corso dell'anno 2020 si sono dovuti adattare con modalità organizzative differenti per fronteggiare l'emergenza pandemica Covid-19, procedendo alla riorganizzazione in base alle diverse restrizioni e D.P.R. emanati nel corso dell'anno, adattandosi alle esigenze dell'amministrazione e degli utenti. Alcuni settori hanno adottato la modalità di lavoro a distanza mentre altri hanno continuato a lavorare in presenza nel pieno rispetto delle misure di sicurezza anticovid. Questo obiettivo è stato raggiunto concretamente attraverso strumenti personalizzati per ogni dipendente coinvolto, salvaguardando l'operatività dei servizi essenziali.				
PESO OBIETTIVO	Variabili	Rilevanza			Esito Pesatura
		Alto	Medio	Basso	18
	Importanza	x			
Impatto Esterno	x				

COMUNE DI BUDONI
 RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

	Complessità	x			
	Realizzabilità		x		
Risorse Assegnate al Programma	€	-	Risorse Obiettivo	€	-
					Indice di assorbimento #DIV/0!
COMPILAZIONE SCHEDA A CURA DEL DIRIGENTE					
INDICATORI DI RISULTATO (EFFICACIA - EFFICIENZA - TEMPO)					
	DESCRIZIONE		VALORE ATTESO	COLLABORATORI COINVOLTI	% PARTECIP.
1	Compiti evasi nel rispetto delle tempistiche/ totale delle pratiche amministrative;		90%	TUTTI	
2	Report di monitoraggio delle attività consegnati entro i termini programmati/ Totale dei Report di Monitoraggio delle attività programmate		90%	TUTTI	
3	Report di monitoraggio delle attività compilati correttamente/ Totale dei Report di Monitoraggio		90%	TUTTI	

COMUNE DI BUDONI
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

4	n. pratiche rimandate per correzioni / n. pratiche consegnate	90%	TUTTI	
5	n. procedimenti conclusi con l'erogazione del servizio all'utente entro i termini/Totale dei Procedimenti che prevedono un'erogazione del servizio all'utenza	90%	TUTTI	

COMUNE DI BUDONI
 RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

OBIETTIVO DELL'ORGANO POLITICO - AMMINISTRATIVO ANNO 2020					
OBIETTIVO SPECIFICO				N.	2
PERFORMANCE INDIVIDUALE TRASVERSALE					
COMUNE DI			BUDONI		
OBIETTIVO GESTIONALE					
TITOLO OBIETTIVO	Garantire il controllo effettivo da parte della stazione appaltante sull'esecuzione delle prestazioni in attuazione dell'art. 31 c. 12 del D.Lgs 50/2016				
RISULTATO ATTESO	Pianificazione preventiva del controllo effettivo da parte della stazione appaltante sull'esecuzione delle prestazioni. Effettuare il censimento dei lavori e opere, servizi e forniture monitoraggio sulla corretta realizzazione delle prestazioni mediante la predisposizione di una scheda delle prestazioni su cui registrare le attività di controllo. Predisporre relazione conclusiva sullo stato di attuazione del monitoraggio. Condivisione di una scheda da utilizzare per tutti i settori.				
RISULTATO RAGGIUNTO	I settori coinvolti hanno assicurato le forniture di beni e servizi di conservazione di beni mobili e di servizi necessari a garantire il funzionamento e mantenimento di uffici e organi connessi al funzionamento degli apparati amministrativi. In conformità alle indicazioni contenute nel nuovo codice degli appalti (D.Lgs 50/2016) e succ. modifiche si è prestata maggiore attenzione al ruolo e alle funzioni del RUP nell'esecuzione dei contratti di servizi e forniture gestiti dal settore, avviando controlli automatici nella piattaforma PASSOE per acquisti di portata superiore a € 40.000,00.				
PESO OBIETTIVO	Variabili	Rilevanza			Esito Pesatura
		Alto	Medio	Basso	14
	Importanza	x			
	Impatto Esterno		x		
	Complessità		x		
Realizzabilità		x			

COMUNE DI BUDONI
 RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

Risorse Assegnate al Programma	€ -	Risorse Obiettivo	€ -	Indice di assorbimento	#DIV/0!
COMPILAZIONE SCHEDA A CURA DEL DIRIGENTE					
INDICATORI DI RISULTATO (EFFICACIA - EFFICIENZA - TEMPO)					
DESCRIZIONE		VALORE ATTESO		COLLABORATORI COINVOLTI	% PARTECIP.
1	MONITORAGGIO VERIFICHE A CAMPIONE	RENDICONTO SU ATTIVITA' DI PIANIFICAZIONE E RENDICONTAZIONE DELLE VERIFICHE			
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					

COMUNE DI BUDONI
 RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

Performance individuale Settoriale

PERFORMANCE INDIVIDUALE								N	1	
CdR	AAGG	Responsabile			Stefano Cavassa	Altri CdR Coinvolti	Trasversale			
Indirizzo Strategico								Cod.		
Missione	Servizi istituzionali, generali e di gestione							0.1		
Programma	Segreteria generale							0.2		
RIORGANIZZAZIONE STRUTTURA								Anni		
								20	21	22
Obiettivo Gestionale								■		
Risultato Atteso	Monitoraggio standard attività di settore ed elaborazione stima fabbisogno di personale al fine del reclutamento delle professionalità adeguate a potenziare le linee di servizio di competenza									
Risultato Raggiunto	<p>Considerato il collocamento a riposo di diverse figure professionali all'interno dell'ente si è improntato un sistema di programmazione volto a sopperire alle esigenze occupazionali con interventi mirati di cantieri occupazionali e di due figure finanziate in parte o totalmente da fondi della Regione Sardegna.</p> <p>A causa dell'emergenza Covid-19 è stato l'anno in cui si è dato ancora più impulso all'attività informatica ed alla sostituzione di molte procedure in presenza o comunque gestite in forma cartacea, con attività dematerializzata. A causa dell'emergenza in atto è ancora in corso l'implementazione degli strumenti informatici al fine di migliorare la capacità operativa dell'ente.</p>									
Peso Obiettivo	Variabili	Rilevanza			Esito	Risorse Assegnate	Programma	Obiettivo	Assorbimento	
		Alto	Medio	Basso						
Amministratori	Importanza	x				€	€	%		
	Impatto Esterno	x								
Responsabilità	Complessità		x							
	Realizzabilità		x							
Sistema di Misurazione del Risultato										

COMUNE DI BUDONI
 RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

Indicatore		Previsto	Verificato	Delta	Valutazione %
Termine effettivo di conclusione dell'obiettivo/Termine previsto per la conclusione: 31.12.20		100%			
Risorse Umane Impegnate					
Dip.	MANNAZZU ALBINA	Dip.	PIREDDA GIUSEPPE	Dip.	
Dip.	CONTU BRUNA ROSSELLA	Dip.		Dip.	
Dip.	UNALI STEFANIA	Dip.		Dip.	

PERFORMANCE INDIVIDUALE								N	1	
CdR	FINANZIARIO	Responsabile		CLAUDIO FURCAS	Altri CdR Coinvolti					
Indirizzo Strategico								Cod.		
Missione	Servizi istituzionali, generali e di gestione							0.1		
Programma	Risorse Umane							0.3		
RIORGANIZZAZIONE STRUTTURA								Anni		
								20	21	22
Obiettivo Gestionale								■	■	■
Risultato Atteso	Gestione efficiente misure volte al reclutamento del personale sulla base delle facoltà assunzionali dell'Ente in conformità alle disposizioni di legge vigenti in materia									
Risultato Raggiunto	Tenuto presente il collocamento a riposo nell'anno 2019/2020 di varie figure professionali all'interno dell'ente, e considerando anche le future collocazioni, si è provveduto ad improntare un sistema di programmazione volto a sopperire alle esigenze occupazionali con interventi mirati di cantieri occupazionali e mettendo in previsione concorsi pubblici. Il personale del Servizio Finanziario nel corso del 2020, malgrado l'emergenza sanitaria è stato fortemente impiegato in stretta collaborazione con il Servizio Sociale per adempiere a tutta una serie di iter legati alla pandemia.									
Peso Obiettivo	Variabili	Rilevanza			Esito	Risorse Assegnate	Programma	Obiettivo	Assorbimento	
		Alto	Medio	Basso						€
Amministratori	Importanza	x								
	Impatto Esterno	x								

COMUNE DI BUDONI
 RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

Responsabilità	Complessità		x					
	Realizzabilità		x					
Sistema di Misurazione del Risultato								
Indicatore					Previsto	Verificato	Delta	Valutazione %
Termine effettivo di conclusione dell'obiettivo/Termine previsto per la conclusione: 31.12.20					100%			
Risorse Umane Impegnate								
Dip.	MURA MARISA		Dip.	VENTRONI GIOVANNA		Dip.		
Dip.	GHISU MARIA GIOVANNA		Dip.			Dip.		
Dip.	MANCA SALVATORA		Dip.			Dip.		

PERFORMANCE INDIVIDUALE							N	1	
CdR	LLPP e SOCIALE	Responsabile	MASSIMO MACCIONI		Altri CdR Coinvolti	Trasversale			
Indirizzo Strategico							Cod.		
Missione	Servizi istituzionali, generali e di gestione						0.1		
Programma	Ufficio Tecnico						0.6		
Obiettivo Operativo: Attivazione cantieri che consentiranno ai soggetti promotori di realizzare attività ad alta intensità di lavoro- che consentiranno ai soggetti promotori di introdurre modalità innovative nella gestione di beni pubblici e valorizzare profili di competenze più elevate.							Anni		
							20	21	22

COMUNE DI BUDONI
 RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

Obiettivo Gestionale								■		
Risultato Atteso	Monitoraggio standard attività di settore ed elaborazione stima fabbisogno di personale al fine del reclutamento delle professionalità adeguate a potenziare le linee di servizio di competenza									
Risultato Raggiunto	Considerato il collocamento a riposo di diverse figure professionali all'interno dell'ente si è improntato un sistema di programmazione volto a sopperire alle esigenze occupazionali con interventi mirati di cantieri occupazionali e di due figure finanziate in parte o totalmente da fondi della Regione Sardegna. Nel 2020 l'organizzazione del lavoro ha dovuto subire notevoli cambiamenti ed adeguamenti, e io Settore Sociale ha lavorato particolarmente in aiuto della fascia di cittadini più debole sia psicologicamente che economicamente a causa della pandemia in corso. Nel caso di bandi o altri servizi proposti dal settore, i cittadini per l'invio delle istanze, sono stati invitati all'invio mediante posta elettronica o su appuntamento adottando tutte le misure contenitive. Il Servizio mensa e trasporto scolastico è stato purtroppo ridotto a causa delle continue chiusure e lock-down imposti dal governo centrale. Come il servizio finanziario anche il servizio sociale ha svolto ben poco smart-working poiché notevolmente coinvolto nell'emergenza.									
Peso Obiettivo	Variabili	Rilevanza			Esito	Risorse Assegnate	Programm	Obiettivo	Assorbimento	
		Alto	Medio	Basso			a			
							€	€	%	
Amministratori	Importanza	x								
	Impatto Esterno	x								
Responsabilità	Complessità		x							
	Realizzabilità		x							
Sistema di Misurazione del Risultato										
Indicatore					Previsto	Verificato	Delta	Valutazione %		
Termine effettivo di conclusione dell'obiettivo/Termine previsto per la conclusione: 31.12.20					100%					
Dip.			Dip.				Dip.			
Dip.			Dip.				Dip.			
Dip.			Dip.				Dip.			

PERFORMANCE INDIVIDUALE							N	1
CdR	URBANISTICA	Responsabile	MASSIMO MACCIONI	Altri CdR Coinvolti				

COMUNE DI BUDONI
 RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

Indirizzo Strategico								Cod.			
Missione	Servizi istituzionali, generali e di gestione							0.1			
Programma	Ufficio Tecnico							0.6			
Obiettivo Operativo: Attivazione cantieri che consentiranno ai soggetti promotori di realizzare attività ad alta intensità di lavoro- che consentiranno ai soggetti promotori di introdurre modalità innovative nella gestione di beni pubblici e valorizzare profili di competenze più elevate,								Anni			
								20	21	22	
Obiettivo Gestionale								■			
Risultato Raggiunto	Considerato il collocamento a riposo di diverse figure professionali all'interno dell'ente si è improntato un sistema di programmazione volto a sopperire alle esigenze occupazionali con interventi mirati di cantieri occupazionali e di due figure finanziate in parte o totalmente da fondi della Regione Sardegna.										
Peso Obiettivo	Variabili	Rilevanza			Esito	Risorse Assegnate	Programm a	Obiettivo	Assorbimento		
		Alto	Medio	Basso						€	€
Amministratori	Importanza	x									
	Impatto Esterno	x									
Responsabilità	Complessità		x								
	Realizzabilità			x							
Sistema di Misurazione del Risultato											
Indicatore						Previsto	Verificato	Delta	Valutazione %		
Termine effettivo di conclusione dell'obiettivo/Termine previsto per la conclusione: 31.12.20						100%					
Dip.			Dip.					Dip.			
Dip.			Dip.					Dip.			
Dip.			Dip.					Dip.			

COMUNE DI BUDONI
 RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

PERFORMANCE INDIVIDUALE								N	1	
CdR	CONTRATTI	Responsabile		CHESSA ANNA	Altri CdR Coinvolti	Trasversale				
Indirizzo Strategico								Cod.		
Missione	Servizi istituzionali, generali e di gestione							0.1		
Programma	Segreteria Generale							0.6		
RIORGANIZZAZIONE STRUTTURA								Anni		
								20	21	22
Obiettivo Gestionale								■		
Risultato Atteso	Monitoraggio standard attività di settore ed elaborazione stima fabbisogno di personale al fine del reclutamento delle professionalità adeguate a potenziare le linee di servizio di competenza									
Risultato Raggiunto	Essendo tale settore rivestito solo dalla Responsabile sopracitata, non vi è stato il bisogno di reclutamento di ulteriore personale. Si è provveduto nel corso dell'anno 2020 da parte del Settore alla transizione del Demanio dall'Ente alla Regione Sardegna, ottemperando a tutti gli adempimenti fino a che la dipendente non è stata collocata a riposo									
Peso Obiettivo	Variabili	Rilevanza			Esito	Risorse Assegnate	Programma	Obiettivo	Assorbimento	
		Alto	Medio	Basso						€
Amministratori	Importanza	x								
	Impatto Esterno	x								
Responsabilità	Complessità		x							
	Realizzabilità		x							
Sistema di Misurazione del Risultato										
Indicatore					Previsto	Verificato	Delta	Valutazione %		
Termine effettivo di conclusione dell'obiettivo/Termine previsto per la conclusione: 31.12.20					100%					
Dip.			Dip.			Dip.				
Dip.			Dip.			Dip.				

COMUNE DI BUDONI
 RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

Dip.		Dip.		Dip.	
------	--	------	--	------	--

PERFORMANCE INDIVIDUALE								N	1	
CdR	VIGILANZA	Responsabile	FRANCESCO STANGONI			Altri CdR Coinvolti				
Indirizzo Strategico								Cod.		
Missione	Ordine pubblico e sicurezza							0.3		
Programma	Polizia locale e amministrativa							0.1		
								Anni		
								20	21	22
Obiettivo Gestionale								■	■	■
Risultato Atteso	Monitoraggio standard attività di settore ed elaborazione stima fabbisogno di personale al fine del reclutamento delle professionalità adeguate a potenziare le linee di servizio di competenza – Reportistica bimestrale stato interventi anni 2019-2020									
Risultato Raggiunto	Nell'anno 2020 non sono state previste nel Piano del Fabbisogno unità in organo ma solo vigili assunti stagionalmente. Relativamente alla report bimestrale, l'emergenza Covid-19 ha comportato verifiche e controlli in collaborazione con Asl e altri Servizi legati al l'emer g enz a in atto, dovendo andare casa per casa.									
Peso Obiettivo	Variabili	Rilevanza			Esito	Risorse Assegnate	Programma	Obiettivo	Assorbimento	
		Alto	Medio	Basso			€	€	%	
Amministratori	Importanza	x								
	Impatto Esterno	x								
Responsabilità	Complessità		x							
	Realizzabilità		x							
Sistema di Misurazione del Risultato										
Indicatore					Previsto	Verificato	Delta	Valutazione %		
Termine effettivo di conclusione dell'obiettivo/Termine previsto per la conclusione: 31.12.20					100%					

COMUNE DI BUDONI
 RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

Risorse Umane Impegnate				
Dip.	VENTRONI FAUSTO	Dip.		Dip.
Dip.	GIAMBRA GISELLA	Dip.		Dip.
Dip.	FIDELI TANIA	Dip.		Dip.

La Performance Individuale – Segretario Comunale

Unità Organizzativa	UFFICIO SEGRETARIO COMUNALE	NOMINATIVO	DR. SSA MARIA GIUSEPPA BULLITTA	La Performance del Segretario Comunale		
Missione	Servizi istituzionali, generali e di gestione			0.1		
Programma	Segreteria generale			0.2		
				Durata		
Obiettivo Operativo: Presidio sul Pieno rispetto delle Regole su Anticorruzione e Trasparenza nell'Ente				20	21	22
Obiettivo Performance				x		
Oggetto	RIORGANIZZAZIONE ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE					
Risultato Atteso	Nell'ambito dell'attività di coordinamento degli incaricati di P.O.: provvedere a garantire le attività propedeutiche alla riorganizzazione dell'assetto organizzativo dell'Ente al fine della elaborazione della stima del fabbisogno di personale utile al reclutamento delle professionalità adeguate a potenziare i vari settori da presentare all'Organo di indirizzo entro il 15 Aprile					
Risultato Raggiunto	Nel corso dell'anno 2020 si è provveduto ad effettuare una analisi dettagliata del fabbisogno di personale presso l'Ente. Gli incaricati di Posizione Organizzativa hanno collaborato ai fini della predisposizione degli atti di competenza creando veri e propri standard di efficienza considerato il ristretto numero di dipendenti a disposizione nelle varie unità operative dovuto alle cessazioni per collocamento a riposo intervenute. Gli eventi epidemiologici che hanno interessato l'esercizio 2020 hanno aggravato ulteriormente					

COMUNE DI BUDONI
 RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

le attività ordinarie.														
Peso Obiettivo	Variabili	Rilevanza						EsitoPesatura						
		Alto		Medio		Basso								
	Importanza			x										
	ImpattoEsterno			x										
	Complessità			x										
Realizzabilità						x								
<u>Sistema di Misurazione</u>														
DescrizioneIndicatore					Resp. Rilevazione		Previsto		Verificato		Delta		EsitoComplessivo	
Indicatore temporale: rispetto tempo impiegato/tempo previsto					<u>Dir - P.O.</u>		100%							
ProgrammazioneTemporale Obiettivo:					1	<u>2</u>	3	4	5	6	7	8	9	10
Termine previsto per la conclusione/conseguimento dell'obiettivo								x						