



**COMUNE DI SELARGIUS**  
PROVINCIA DI CAGLIARI



**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**  
**2019**

Allegato alla deliberazione di G.C. n.                      del

## INDICE

<b>1. Premessa</b>	<b>pag. 3</b>
<b>2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni</b>	<b>“ 4</b>
2.1 Il contesto esterno di riferimento	“ 5
2.2 Il contesto interno	“ 22
2.3 I risultati raggiunti	“ 30
2.4 Le criticità e le opportunità	“ 31
<b>3. Rendicontazione della pianificazione e programmazione - Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti</b>	<b>“ 32</b>
3.1 Performance Organizzativa	“ 33
3.2 Performance individuale	“ 35
<b>4. Risorse, efficienza ed economicità</b>	<b>“ 40</b>
4.1 Riduzione e razionalizzazione della spesa	“ 40
4.2 Pareggio di bilancio	“ 41
4.3 Spesa per il personale	“ 43
4.4 Altre iniziative e indagini sull'efficienza della macchina amministrativa – Customer Satisfaction	“ 43
<b>5. Pari opportunità e Bilancio di genere</b>	<b>“ 49</b>
<b>6. Il processo di redazione della Relazione sulla <i>Performance</i></b>	<b>“ 49</b>
6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	“ 49
6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della <i>performance</i>	“ 50
6.3 Report sulla performance	“ 50

## ***1. Premessa***

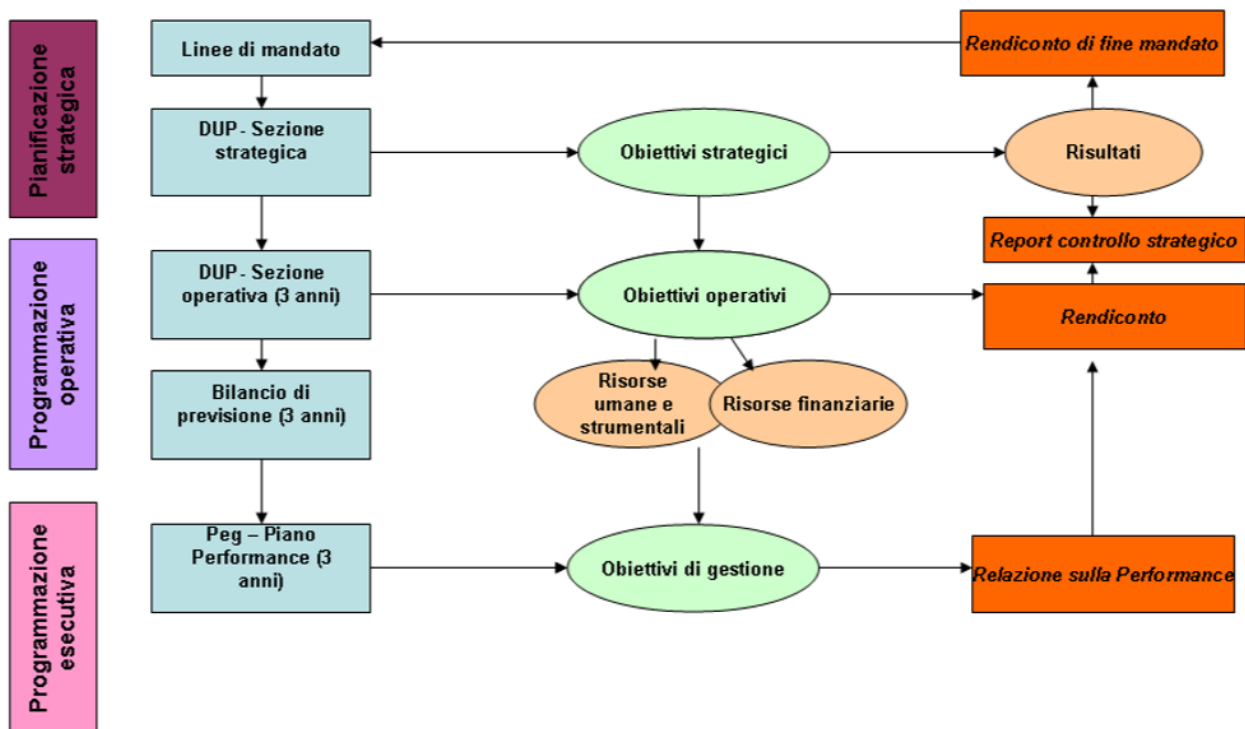
La Giunta Comunale, con deliberazione n. 88 del 02 maggio 2019, ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2019-21, e con deliberazione n. 127 del 26 giugno 2019 attraverso la integrazione del Piano Esecutivo di Gestione ha definito il Piano Dettagliato degli Obiettivi e delle risorse umane e Piano della Performance.

Il Regolamento per l'Ordinamento degli uffici e dei servizi, stabilisce che il Comune di Selargius misura e valuta la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché, la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. Il Piano della Performance è stato approvato con deliberazione n. 127 del 26 giugno 2019.

La Relazione sulle Performance è il documento che rendiconta i risultati realizzati al 31 dicembre di ogni anno, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance e il grado di raggiungimento degli obiettivi. La Relazione, inoltre, fornisce alcune caratteristiche del contesto in generale, riportando dati relativi alla popolazione, ai servizi offerti, alla viabilità ecc. ed espone gli elementi caratterizzanti l'ente Comunale in termini di strutture organizzative, personale in servizio ed indicatori economico-finanziari.

La Relazione è approvata dalla Giunta Comunale e successivamente validata dall'**Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV)** costituito, in applicazione dell'art. 14 del decreto legislativo n. 150/2009, con Decreto del Ministro dell'Interno in data 30 aprile 2010).

La validazione costituisce il presupposto necessario per l'erogazione della parte variabile stipendiale in favore del personale dirigente e del premio di risultato a favore del restante personale. La Relazione deve, come previsto dal Decreto Legislativo 33/2013, essere pubblicata sulla sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet dell'Ente.



## 2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni

### 2.1 Il contesto esterno di riferimento

A seguito degli allentamenti dei vincoli di finanza pubblica legati alla sentenza della Corte Costituzionale N. 101/2018 che ha stabilito che l'obbligo per Regioni ed enti locali di rispettare ogni anno il pareggio di bilancio non può bloccare i «risparmi» accumulati negli esercizi precedenti che servono a finanziare investimenti pluriennali, ha consentito per il 2019 la possibilità di applicare avanzo di amministrazione per investimenti che hanno consentito all'Ente di intervenire con alcune spese necessarie.

Gli interventi normativi incidono significativamente anche nel 2019 sulla possibilità di azione dei comuni, riducendone la possibilità di programmazione a medio e lungo termine, infatti esigenze di razionalizzazione della spesa e di contenimento della finanza pubblica, tanto sul versante delle entrate, quanto su quelle delle spese, hanno di fatto imposto forti limitazioni. Sebbene lo svincolo dell'avanzo libero abbia consentito una maggiore spendita per spese in c/capitale e spese a carattere straordinario, tuttavia, questi interventi hanno avuto benefici limitati e hanno inciso solo in minima parte sul versante delle spese correnti, che rimane la parte con maggiori carenze. Nel 2019 sono stati confermati i provvedimenti in materia di tariffe e aliquote d'imposta nonché in materia di tariffe dei servizi pubblici, tranne l'Addizionale comunale IRPEF portata dal 0,4% al 0,6%.

Per il 2019 è stata mantenuta la riduzione dei trasferimenti statali. Dopo tre anni di blocco delle aliquote e delle tariffe dei tributi locali, dal 2019 è cessata la sospensione degli effetti delle deliberazioni comunali in aumento, disposta in origine dall'articolo 1, comma 26, della legge 208/2015 e prorogata fino al 2018, per i Comuni, quindi, quest'anno torna utilizzabile la leva tributaria. Persiste la riduzione dei trasferimenti della Regione che, riguardando settori come il sociale, hanno determinato un'ulteriore pesante penalizzazione. Né va trascurata un'altra serie di vincoli, che costringono a rivedere, a prescindere dalla capacità economica dell'Ente, gli importi di bilancio relativi a spese di diversa natura.

In sostanza, le amministrazioni locali si trovano ad agire in un contesto di continuo cambiamento della legislazione e di un oggettivo aumento di complessità delle norme, a cui spesso solo strutture

comunali molto ben organizzate ed efficienti riescono a stare dietro e ad adeguarsi tempestivamente.

E' questo un problema che spesso non viene considerato nella giusta misura, perché non si tiene conto che la rigidità finanziaria (soprattutto per quanto riguarda le spese del personale) che nel 2019 ha impedito di dotarsi degli strumenti più idonei – ivi compreso il capitale umano – per poter affrontare le sempre crescenti difficoltà.

L'attività di programmazione che compete alla politica e sulla base della quale deve essere giudicata, deve infatti rapportarsi con una struttura comunale efficiente, in grado di confrontarsi con la complessità delle norme e delle procedure in continuo cambiamento.

Inoltre, l'Amministrazione, nonostante il momento di profonda crisi non solo del territorio comunale ma anche del Paese e oltre, ha cercato di mantenere la coesione sociale e la solidarietà, continuando a salvaguardare le fasce più deboli e confermando risorse verso i servizi della prima infanzia, della scuola, della popolazione anziana e delle persone svantaggiate.

E' stata condotta una gestione responsabile delle risorse ispirata a principi di efficienza, efficacia e, attraverso processi di eliminazione degli sprechi e di controllo, a un loro utilizzo finalizzato alla realizzazione degli obiettivi programmati dall'Amministrazione per il soddisfacimento dei bisogni della collettività.

Il Comune di Selargius, al fine di individuare le azioni più coerenti al soddisfacimento delle aspettative dei diversi stakeholder, riconosce, come elemento propedeutico all'efficacia strategica delle proprie azioni, l'analisi del contesto esterno di riferimento.

Di seguito si rappresentano i principali elementi variabili dei quali si è tenuto conto nello sviluppo dell'azione amministrativa.

## .1.1 DATI DI CONTESTO ESTERNO

### *Composizione demografica*

Dati da Censimento 2011

Popolazione legale al censimento 2011 29.184

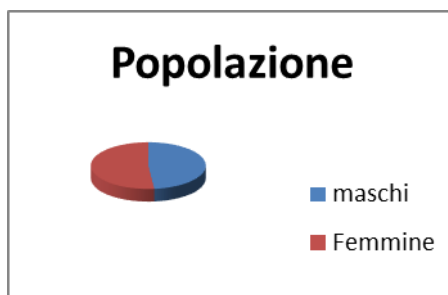
Popolazione residente al 31 dicembre 2019 28.939

Di cui

- Maschi 14.029

- Femmine 14.910

- Nuclei familiari 12.489

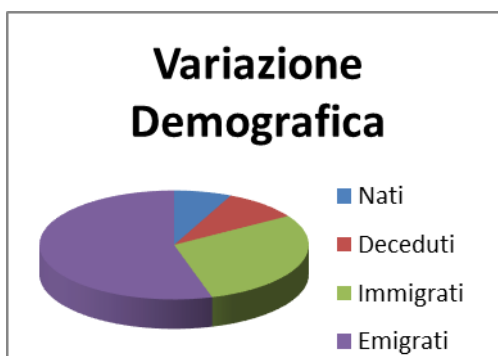


Nati nel 2019 178

Deceduti nel 2019 209

Immigrati nel 2019 1580

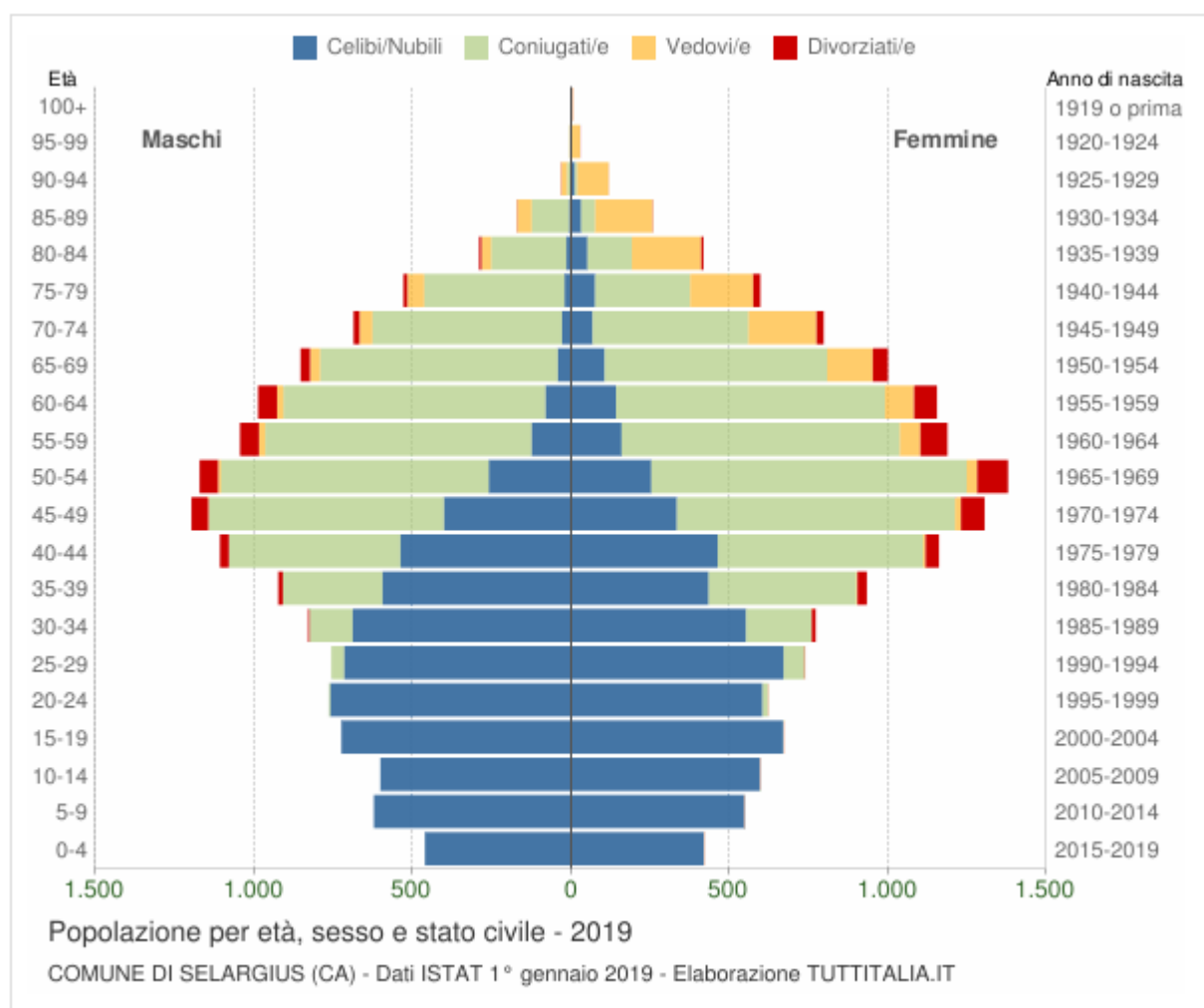
Emigrati nel 2019 1073

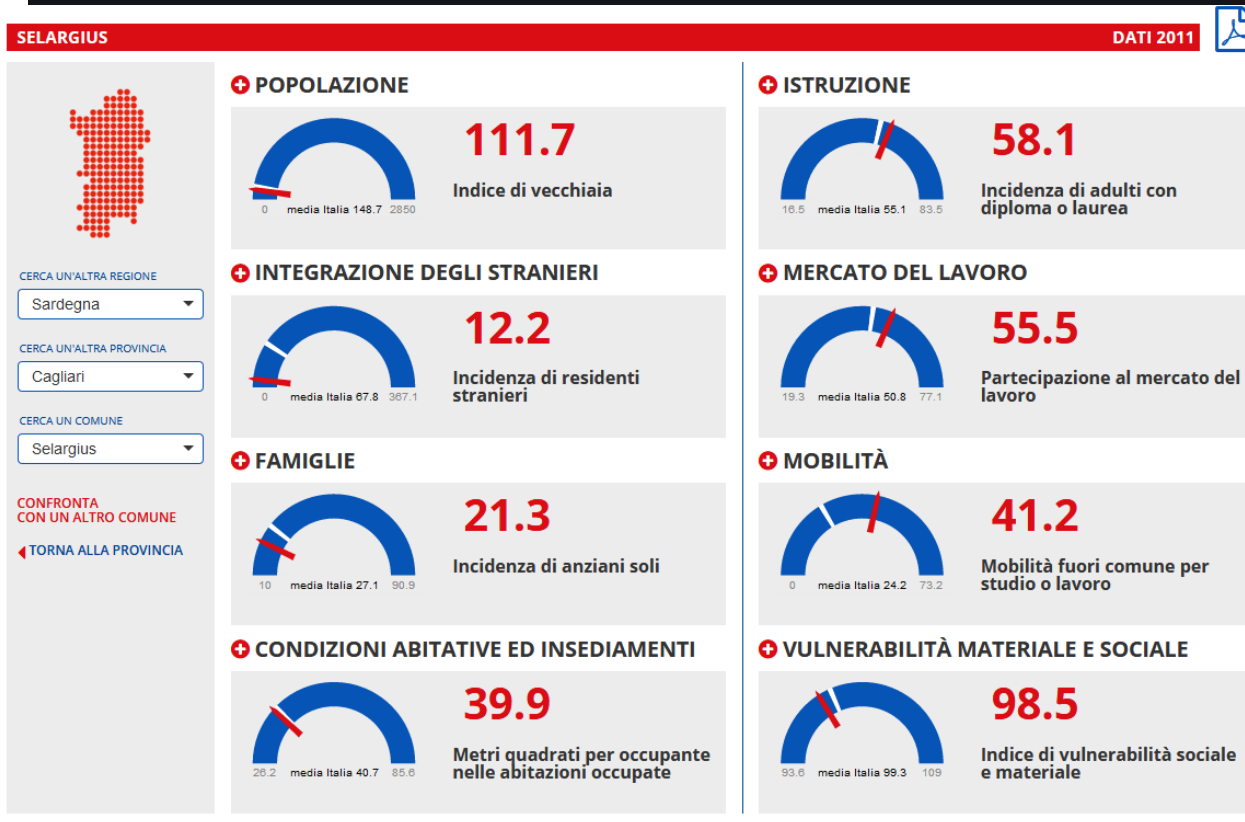
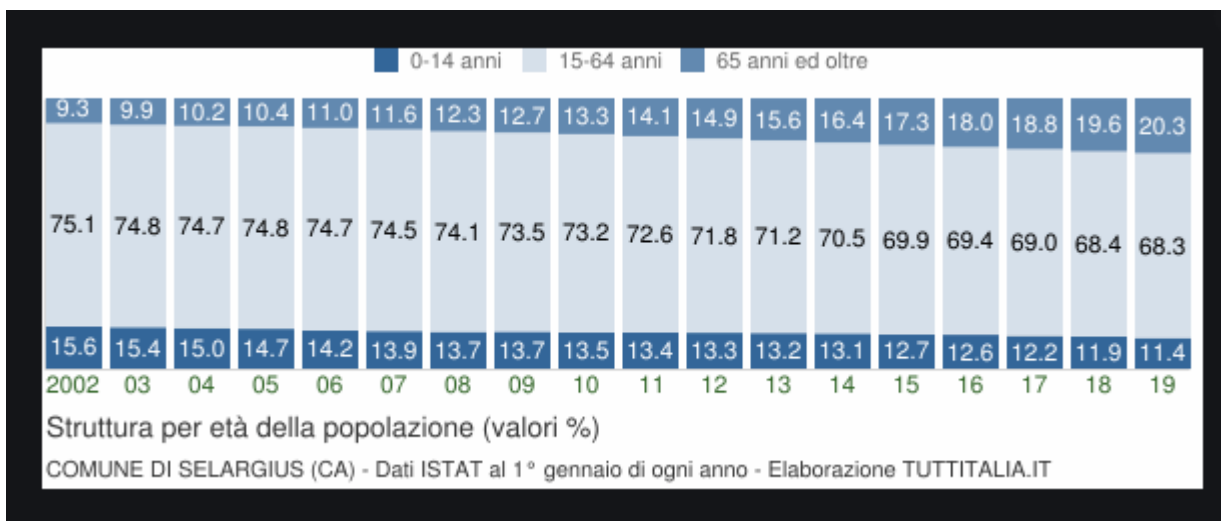


## Andamento della popolazione

	2016	2017	2018	2019
<b>Popolazione residente</b>	<b>28.903</b>	<b>28.986</b>	<b>28.463</b>	<b>28.939</b>
<b>maschi</b>	<i>13.903</i>	<i>13.983</i>	<i>13.764</i>	<i>14.029</i>
<b>femmine</b>	<i>15.000</i>	<i>15.003</i>	<i>14.699</i>	<i>14.910</i>
<b>nuclei familiari</b>	<i>11.846</i>	<i>12.150</i>	<i>12.038</i>	<i>12.489</i>
<b>nati</b>	146	108	130	178
<b>deceduti</b>	161	141	172	209
<b>immigrati</b>	988	1.078	551	1580
<b>emigrati</b>	998	98	1024	1073

## Popolazione per età, sesso e stato civile





### Livello di istruzione della popolazione residente:

sulla base agli ultimi dati disponibili (31/12/2014), in ambito locale, la popolazione residente risulterebbe così suddivisa:

- Analfabeti: circa il 0,02% della popolazione;
- Alfabeti privi di titolo: circa il 0,01% della popolazione;
- Con licenza elementare: circa il 4,16% della popolazione;
- Con licenza media o di avviamento professionale: circa il 17,25% della popolazione;
- Con diploma di scuola secondaria superiore: circa il 16,64% della popolazione;
- Con laurea: circa il 7,25% della popolazione

### **Strutture di servizio**

Il Comune dispone di diverse strutture di servizio, le quali caratterizzano il tessuto ambientale, culturale ed economico-sociale. Esse concorrono alla soddisfazione delle esigenze della cittadinanza, coerentemente alle linee di mandato dell'Amministrazione. Si da qui conto delle strutture pubbliche, senza elencare quelle (soprattutto sportive e ricreative) di proprietà privata.

<b>DESCRIZIONE</b>	<b>NUMERO</b>	<b>POSTI COMPLESSIVI</b>
<b>Asili nido</b>	<b>2</b>	<b>120</b>
<b>Scuole dell'infanzia</b>	<b>7</b>	<b>424</b>
<b>Scuole primarie</b>	<b>6</b>	<b>1.572</b>
<b>Scuole secondarie di 1° grado</b>	<b>4</b>	<b>994</b>
<b>Impianti sportivi polifunzionali (calcio, atletica leggera, tennis, pallavolo/pallacanestro):</b>	<b>1</b>	
<b>Teatro</b>	<b>1</b>	<b>400</b>
<b>Biblioteche e Archivio Storico</b>	<b>4</b>	<b>283</b>
<b>Centri di aggregazione sociale</b>	<b>5</b>	
<b>Museo</b>	<b>1</b>	<b>25</b>
<b>Scuola civica di musica</b>	<b>1</b>	
<b>Centro riabilitativo integrato</b>		



## IMPIANTI SPORTIVI COMUNALI

Impianto polivalente Generale Virgilio Porcu, via della <u>Resistenza</u> , composto da:	
-	n° 1 pista di atletica leggera;
-	n° 1 campo di calcio in erba naturale;
-	n° 1 campo di calcio in terra battuta;
-	n° 2 campi da tennis;
-	n° 1 tensostruttura per basket;
-	n° 1 campo basket all'aperto.
-	n° 1 campo di calcio in terra battuta in via delle Ginestre ( <u>Paluna</u> )
-	n° 1 campo di calcio in terra battuta in via Machiavelli ( <u>Su Planu</u> )
-	n° 1 palestra in via delle Begonie ( <u>Paluna</u> );
+	n° 1 palestra in via Parigi.
-	n° 1 palestra in via Bixio;
-	n° 1 palestra in via Custoza;
-	n° 1 palestra in via Rossini;
-	n° 1 tensostruttura in via Leonardo Da Vinci;
-	n° 1 palestra in via Ariosto ( <u>Su Planu</u> )

### ***Mercato del lavoro***

La situazione occupazionale del Comune al 31/12/2017 (ultimi dati disponibili), così come quella delle aree limitrofe e, più in generale, di tutta la Sardegna, rimane sempre preoccupante.

La situazione presso il CPI di Quartu Sant'Elena e domiciliati nel comune di Selargius, è così espressa:

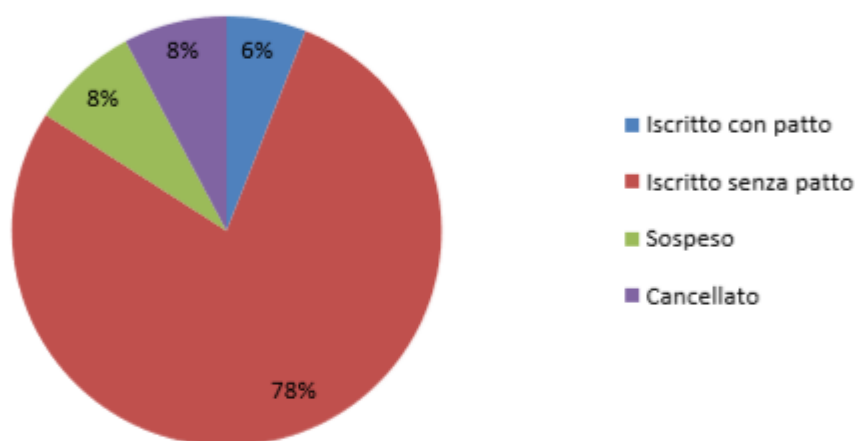
Tav.1. Numero cittadini con un qualsiasi stato occupazionale ai sensi del D.Lgs. 150/15 per Stato iscrizione (1) e genere. Periodo: Novembre 2017 - Comune di: **SELARGIUS**

Stato iscrizione	Numero cittadini con un qualsiasi stato occupazionale ai sensi del D.Lgs. 150/15					
	Totale	Maschi	Femmine	% Maschi	% Femmine	% su totale
Iscritto con patto	507	241	266	48%	52%	6%
Iscritto senza patto	6.623	3.345	3.278	51%	49%	78%
Sospeso	689	326	363	47%	53%	8%
Cancellato	660	353	307	53%	47%	8%
<b>Totale</b>	<b>8.479</b>	<b>4.265</b>	<b>4.214</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborazione ASPAL su dati SIL Sardegna

Graf.1. Distribuzione % dei cittadini iscritti presso il CPI di e domiciliati nel comune di **SELARGIUS**

**QUARTU SANT'ELENA**  
per Stato iscrizione



(1) Lo "Stato iscrizione" riporta i possibili stati in cui si trova il cittadino che ha rilasciato la Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID) ai sensi del D.Lgs 150/2015. Le voci disponibili sono:

- 1. Iscritto con patto:** cittadino che ha rilasciato la DID e ha sottoscritto il patto di servizio personalizzato;
- 2. Iscritto senza patto:** cittadino che ha rilasciato la DID ma non ha ancora sottoscritto il patto di servizio personalizzato;
- 3. Sospeso:** cittadino che ha rilasciato la DID e per il quale però ricorrono i motivi della sospensione di cui all'art. 19 del D.Lgs. 150/2015 (rapporti di lavoro subordinato di durata fino a sei mesi);
- 4. Cancellato:** cittadino che ha rilasciato la DID e per il quale non sussistono più i requisiti di disoccupazione ai sensi del D.Lgs. 150/2015.

A partire dal 4 dicembre 2017 i cittadini potranno rilasciare la DID (Dichiarazione di Immediata Disponibilità) con una delle seguenti modalità:

- In completa autonomia sul portale dell'ANPAL, collegandosi al sito [www.anpal.gov.it](http://www.anpal.gov.it), completando la registrazione come "Cittadino" e cliccando su DidOnline;
- Con il supporto dei CPI presentandosi fisicamente presso il proprio CPI di competenza. La regione Sardegna ha optato per la soluzione del rilascio della DID attraverso l'inserimento della stessa sul SIL Sardegna e successivo conferimento al nodo di coordinamento ANPAL tramite cooperazione applicativa.

Da ciò ne consegue che, fra il rilascio della D.I.D. e la stipula del P.S.P., vi sia un lasso temporale che può variare a seconda delle circostanze, ma che comunque non dovrebbe mai superare i 30 giorni -15 se il cittadino risulta essere percettore di una qualsiasi forma di sostegno al reddito-

I P.S.P. (Patto di Servizio Personalizzato) fanno riferimento ai cittadini che hanno fornito la Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro secondo le modalità previste dal decreto legislativo 14 settembre 2016, n.150 e,

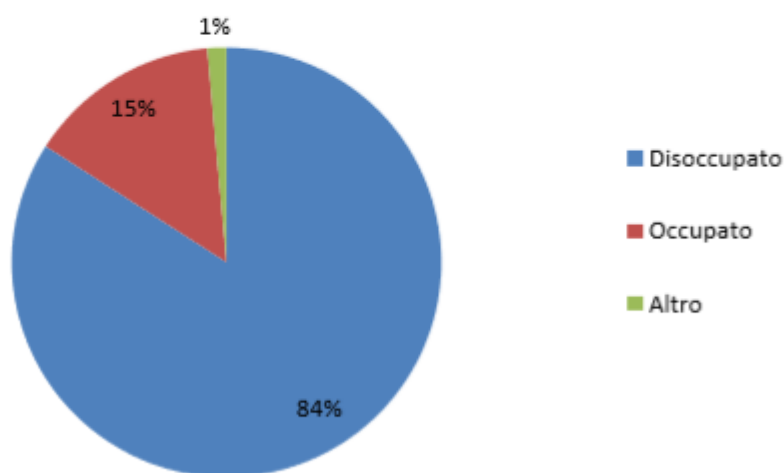
Tav.2. Numero cittadini con un qualsiasi stato occupazionale ai sensi del D.Lgs. 150/15 per Stato occupazionale (2) e genere. Periodo: Novembre 2017. Comune di: **SELARGIUS**

Stato occupazionale	Numero cittadini con un qualsiasi stato occupazionale ai sensi del D.Lgs. 150/15					
	Totale	Maschi	Femmine	% Maschi	% Femmine	% su totale
Disoccupato	7.130	3.544	3.586	50%	50%	84%
Occupato	1.227	616	611	50%	50%	14%
Altro	122	54	68	44%	56%	1%
<b>Totale</b>	<b>8.479</b>	<b>4.214</b>	<b>4.265</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborazione ASPAL su dati SIL Sardegna

Graf.2. Distribuzione % dei cittadini iscritti presso il CPI di e domiciliati nel comune di **SELARGIUS**

**QUARTU SANT'ELENA**  
per Stato occupazionale



(2) Lo "Stato occupazionale" riporta lo status in cui si trova il cittadino che ha rilasciato la DID ai sensi del D.LGS. 150/2015 in riferimento alla condizione occupazionale. Le voci disponibili sono:

- 1. Disoccupato.** Il cittadino che, al momento dell'estrazione dei dati dal SIL Sardegna, è privo di occupazione;
- 2. Occupato.** Il cittadino che, al momento dell'estrazione dei dati dal SIL Sardegna, ha un contratto di lavoro attivo;
- 3. Altro.** Il cittadino che, essendo cessato da un rapporto di lavoro, deve confermare il suo stato di disoccupazione

Tav.3. Numero disoccupati per Classe di età e genere

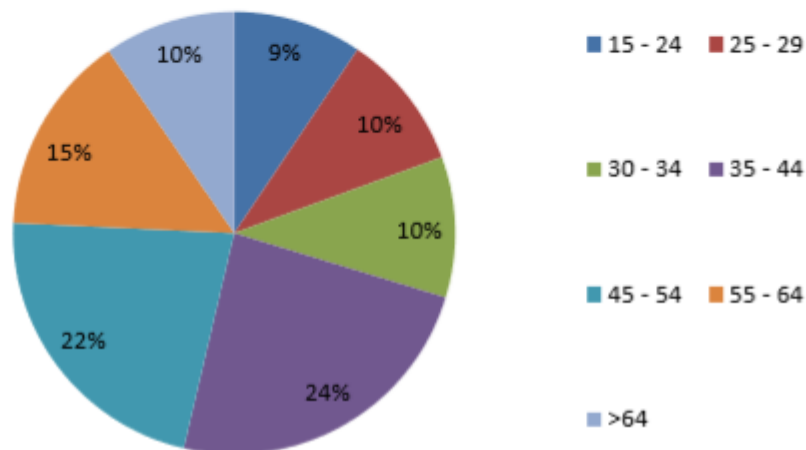
Periodo: Novembre 2017. Comune di: **SELARGIUS**

Classe di età	Numero disoccupati con un qualsiasi Patto (PSP o PP ASDI)					
	Totale	Maschi	Femmine	% Maschi	% Femmine	% su totale
15 - 24	671	406	265	61%	39%	9%
25 - 29	714	388	326	54%	46%	10%
30 - 34	732	379	353	52%	48%	10%
35 - 44	1.709	802	907	47%	53%	24%
45 - 54	1.574	672	902	43%	57%	22%
55 - 64	1.045	504	541	48%	52%	15%
>64	685	435	250	64%	36%	10%
<b>Totale</b>	<b>7.130</b>	<b>3.586</b>	<b>3.544</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborazione ASPAL su dati SIL Sardegna

Graf.3. Distribuzione % dei disoccupati iscritti presso il CPI di e domiciliati nel comune di **SELARGIUS**

**QUARTU SANT'ELENA**  
per Classe di età



Tav.4. Numero disoccupati per Grado di studio e genere

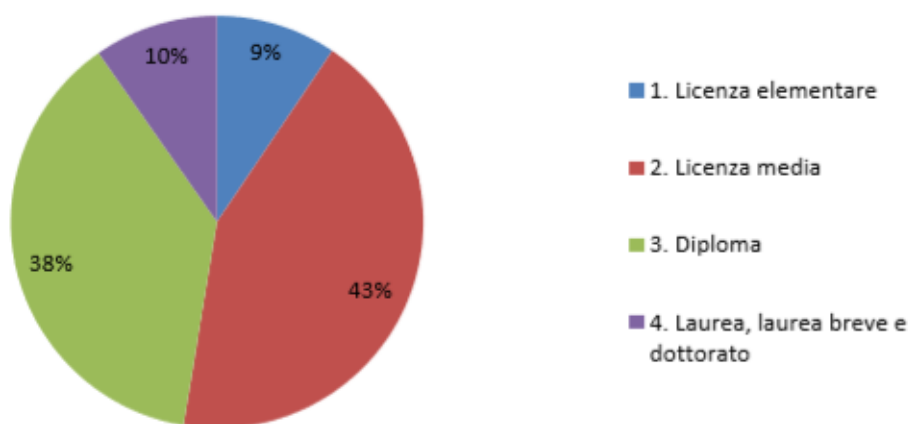
Periodo: Novembre 2017. Comune di: **SELARGIUS**

Grado di studio	Numero disoccupati con un qualsiasi Patto (PSP o PP ASDI)					
	Totale	Maschi	Femmine	% Maschi	% Femmine	% su totale
1. Licenza elementare	639	415	224	65%	35%	9%
2. Licenza media	2.926	1.625	1.301	56%	44%	41%
3. Diploma	2.553	1.153	1.400	45%	55%	36%
4. Laurea, laurea breve e dottorato	659	213	446	32%	68%	9%
5. Non disponibile	353	180	173	51%	49%	5%
<b>Totale</b>	<b>7.130</b>	<b>3.586</b>	<b>3.544</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborazione ASPAL su dati SIL Sardegna

Graf.4. Distribuzione % dei disoccupati iscritti presso il CPI di e domiciliati nel comune di **SELARGIUS**

**QUARTU SANT'ELENA**  
per Grado di studio



Tav.5. Numero disoccupati con Patto (PSP o PP ASDI) per Classe di età e genere

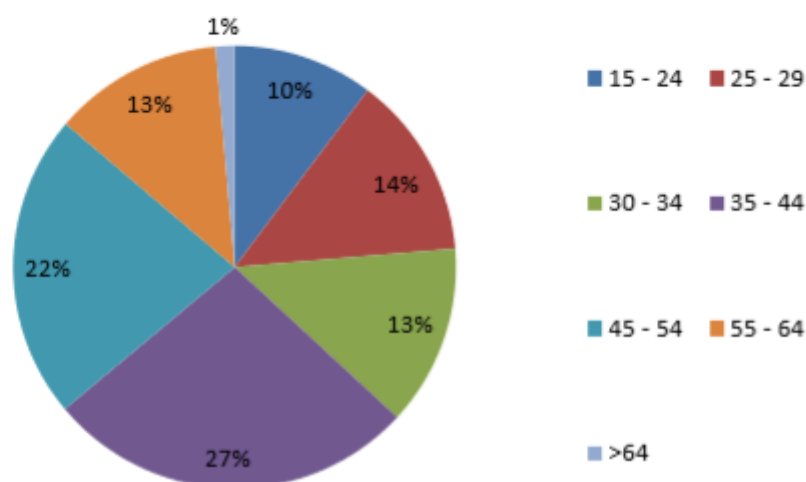
Periodo: Novembre 2017. Comune di: **SELARGIUS**

Classe di età	Numero disoccupati con un qualsiasi Patto (PSP o PP ASDI)					
	Totale	Maschi	Femmine	% Maschi	% Femmine	% su totale
15 - 24	52	21	31	40%	60%	10%
25 - 29	68	43	25	63%	37%	13%
30 - 34	67	36	31	54%	46%	13%
35 - 44	137	51	86	37%	63%	27%
45 - 54	113	56	57	50%	50%	22%
55 - 64	63	30	33	48%	52%	12%
>64	7	4	3	57%	43%	1%
<b>Totale</b>	<b>507</b>	<b>241</b>	<b>266</b>	<b>48%</b>	<b>52%</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborazione ASPAL su dati SIL Sardegna

Graf.3. Distribuzione % dei disoccupati iscritti presso il CPI di e domiciliati nel comune di **SELARGIUS**

**QUARTU SANT'ELENA**  
per Classe di età



Tav.6. Numero disoccupati con Patto (PSP o PP ASDI) per Grado di studio e genere

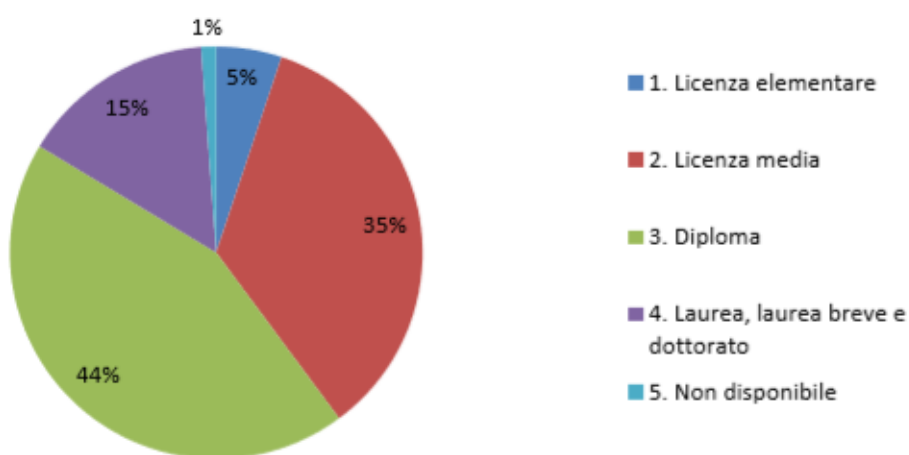
Periodo: Novembre 2017. Comune di: **SELARGIUS**

Grado di studio	Numero disoccupati con un qualsiasi Patto (PSP o PP ASDI)					
	Totale	Maschi	Femmine	% Maschi	% Femmine	% su totale
1. Licenza elementare	26	19	7	73%	27%	5%
2. Licenza media	176	108	68	61%	39%	35%
3. Diploma	222	95	127	43%	57%	44%
4. Laurea, laurea breve e dottorato	77	17	60	22%	78%	15%
5. Non disponibile	6	2	4	33%	67%	1%
<b>Totale</b>	<b>507</b>	<b>241</b>	<b>266</b>	<b>48%</b>	<b>52%</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaborazione ASPAL su dati SIL Sardegna

Graf.4. Distribuzione % dei disoccupati iscritti presso il CPI di e domiciliati nel comune di **SELARGIUS**

**QUARTU SANT'ELENA**  
per Grado di studio



Fonte: Elaborazione ASPAL su dati SIL Sardegna

## *Tessuto produttivo*

### **La struttura economica e il tessuto produttivo di Selargius**

Il presente rapporto è stato costruito utilizzando come fonte statistica principale i dati del Registro delle Imprese, la cui gestione è demandata dalla legge alle Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura.

#### Il tessuto imprenditoriale di Selargius in rapporto alla Provincia di Cagliari e alla Regione Sardegna:

La configurazione del tessuto produttivo Selargino ripropone con alcune importanti differenze, la struttura del sistema economico provinciale e regionale. Le differenze riguardano i settori Agricoltura, Costruzioni e Commercio. I dati di Selargius riferiti a questi ultimi settori evidenziano infatti la ridotta incidenza del settore primario (pari, rispettivamente, a un quarto e a un quinto di quella provinciale e regionale), compensata dal maggior peso delle Costruzioni (6 punti percentuali in più rispetto all'ambito provinciale e 5 rispetto a quello regionale) e del Commercio (superiore di 4 e 7 punti, rispettivamente, al dato espresso dalla provincia di Cagliari e dall'Isola).

	Selargius	Prov. CA	Sardegna
COLTIVAZIONI AGRICOLE E PRODUZIONE DI PRODOTTI ANIMALI, CACCIA E SERVIZI CONNESSI	4%	20%	24%
ATTIVITÀ MANIFATTURIERE	8%	7%	7%
FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA	0%	0%	0%
FORNITURA DI ACQUA; RETI FOGNARIE, ATTIVITÀ DI GESTIONE DEI RIFIUTI E RISANAMENTO	0%	0%	0%
COSTRUZIONI	19%	13%	14%
COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI	35%	31%	28%
TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	3%	3%	3%
ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE	6%	7%	8%
SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	3%	3%	2%
ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE	2%	2%	2%
ATTIVITÀ IMMOBILIARI	1%	2%	2%
ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	4%	3%	2%
NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	4%	3%	3%
ISTRUZIONE	1%	0%	0%
SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE	2%	1%	1%
ATTIVITÀ ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	1%	1%	1%
ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI	5%	4%	4%





### Panoramica sul contesto territoriale della città metropolitana di Cagliari

Il Comune di Selargius fa parte della Città metropolitana di Cagliari, il nuovo ente istituito dalla Regione Sardegna con la legge regionale 4 febbraio 2016 e composto, oltre che dal capoluogo Cagliari, da sedici comuni (quelli conurbati più una parte di quelli dell'hinterland) e conta una popolazione di 431 874 abitanti. Benché il dato sulla consistenza della popolazione residente e delle imprese collochi Selargius al terzo posto nel contesto della Città Metropolitana di Cagliari, il Comune risulta posizionato al di sotto della media in termini di densità imprenditoriale, con 7 imprese ogni 100 abitanti (area metropolitana 9) e 14,2 residenti per impresa (area metropolitana 10,5).

Numero	Comune	Superficie (in km <sup>2</sup> )	Popolazione*	Numero imprese	Rapporto imprese popolazione	Residenti per impresa
1	Cagliari	85,01	154.411	20.904	14%	7,4
2	Assemini	118,17	26.840	1.991	7%	13,5
3	Capoterra	68,49	23.588	1.412	6%	16,7
4	Decimomannu	27,72	8.148	516	6%	15,8
5	Elmas	13,63	9.457	891	9%	10,6
6	Maracalagonis	101,37	7.928	482	6%	16,4
7	Monerrato	6,43	20.030	1.148	6%	17,4
8	Pula	138,92	7.392	803	11%	9,2
9	Quartu Sant'Elena	96,41	71.049	5.417	8%	13,1
10	Quartucciu	27,93	13.251	834	6%	15,9
11	Sarroch	67,83	5.234	299	6%	17,5
12	<b>Selargius</b>	<b>26,67</b>	<b>28.916</b>	<b>2.031</b>	<b>7%</b>	<b>14,2</b>
13	Sestu	48,29	20.849	1.942	9%	10,7
14	Settimo San Pietro	23,29	6.741	443	7%	15,2
15	Sinnai	223,91	17.373	1.008	6%	17,2
16	Uta	134,71	8.560	714	8%	12,0
17	Villa San Pietro	39,89	2.107	129	6%	16,3
<b>TOTALE</b>		<b>1 248,71</b>	<b>431.874</b>	<b>40.964</b>	<b>9%</b>	<b>10,54</b>

Il dato occupazionale, riferito alle sole aziende che hanno insediato la sede legale a Selargius, rivela che il maggior numero di addetti (oltre un quinto dei 4.837 occupati fra indipendenti e dipendenti) è riconducibile al settore Commercio, seguito dalle Costruzioni (19,7%), Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese (17,1%) e Attività manifatturiere (10,8%). Gli altri settori registrano invece incidenze percentuali di personale a una cifra e assorbono complessivamente un numero di addetti corrispondente al 30% circa della

forza lavoro complessiva. L'analisi della distribuzione interna fra indipendenti (titolari) e dipendenti, mostra che i settori nei quali l'occupazione indipendente è prevalente sono le Attività finanziarie e assicurative (63% contro il 37% dei dipendenti) e le Altre attività di servizi (53% rispetto al 47% di personale dipendente). All'opposto, i settori che fanno un cospicuo ricorso al personale dipendente sono Sanità e assistenza locale (96,9%) e Fornitura di acqua, reti fognarie, gestione rifiuti e risanamento (95,5%).

SETTORE	NUMERO OCCUPATI*	PERCENTUALE SUL TOTALE
Coltivazioni agricole e produzione di prodotti animali, caccia e servizi connessi	127	2,6%
Attività manifatturiere	523	10,8%
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	0	0,0%
Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	88	1,8%
Costruzioni	952	19,7%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	1052	21,7%
Trasporto e magazzinaggio	106	2,2%
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	390	8,1%
Servizi di informazione e comunicazione	85	1,8%
Attività finanziarie e assicurative	46	1,0%
Attività immobiliari	32	0,7%
Attività professionali, scientifiche e tecniche	107	2,2%
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	825	17,1%
Istruzione	76	1,6%
Sanità e assistenza sociale	191	3,9%
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	71	1,5%
Altre attività di servizi	166	3,4%
	4.837	100,0%

#### Focus sul settore manifatturiero

Il settore manifatturiero riveste a Selargius il ruolo di terza forza economica più importante in termini di numero di imprese (8,5% del tessuto produttivo) e di addetti (10,8%). Al suo interno prevalgono le divisioni legate all'Industria del legno e dei prodotti in legno e sughero (17,9%), all'Industria alimentare (15,2%), alle Altre industrie manifatturiere (11,7%) e alla Riparazione, manutenzione ed installazione di macchine ed apparecchiature (9,7%). La dinamica legata alla natimortalità delle imprese ha determinato, nel corso degli anni 2000, una progressiva diminuzione del numero di unità locali, passate dalle 214 di inizio secolo, alle 171 del 2015 (-19,2%). Si tratta di un trend negativo che ha avuto il suo culmine nel biennio 2008/2009 (-15,5%), ma che sembra registrare nell'ultimo periodo una sensibile attenuazione. L'ultimo dato disponibile al mese di settembre 2016, indica infatti una consistenza di 171 imprese rispetto alle 173 censite nel 2015 (-1,2%). Nonostante questo calo, il settore si distingue per l'incidenza sul tessuto produttivo locale, superiore a quella riscontrata in ambito provinciale (7,3%) e regionale (7,4%). La forma giuridica prevalente è la ditta individuale scelta dal 49,7% delle imprese, mentre una cospicua parte (40%) viene condotta sotto forma di società: in nome collettivo (20,0%), a responsabilità limitata (11,7%) e in accomandita semplice (8,3%). È invece marginale la presenza di altre forme giuridiche di impresa che considerate singolarmente non vanno oltre il 5%. L'occupazione complessiva generata dal settore supera le 500 unità lavorative e da luogo a una consistenza media di 3,6 addetti per impresa, superiore al dato espresso a livello generale (2,8). La distribuzione interna si caratterizza per la netta prevalenza della componente costituita da personale dipendente che incide in misura superiore al 70% dell'intera forza lavoro. Declinando il dato per divisioni economiche emerge che oltre il 65% del personale è assorbito dall'Industria alimentare (31,4%), dall'Industria del legno e dei prodotti in legno e sughero (14,3%), dall'Industria delle bevande (10,9) e dalla Fabbricazione di prodotti in metallo (9,9%). Risulta invece marginale la consistenza rilevata in altri settori, quali le

Industrie tessili, la Fabbricazione di articoli in pelle e simili, la Fabbricazione di carta e di prodotti di carta, la Metallurgia e la Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed apparecchiature per uso domestico non elettriche (tutti al di sotto dell'1%). Oltre un terzo delle imprese manifatturiere è sul mercato da oltre venti anni, mentre la stragrande maggioranza è stata costituita nel secolo in corso (oltre il 20% di queste ultime risale agli ultimi cinque anni). In questo ambito, la struttura per età delle imprese manifatturiere rivela un grado di anzianità maggiore rispetto all'universo delle imprese selargine, che invece limitano il dato sulle aziende con oltre venti anni di anzianità a meno di un quarto del totale. L'analisi sulla distribuzione territoriale evidenzia l'elevata presenza di attività manifatturiere ubicate in area industriale rispetto all'insieme delle imprese insediate. Infatti, mentre le attività manifatturiere in area industriale arrivano a coprire il 42,9% del settore, la percentuale si riduce al 19,7% se ci si riferisce al tessuto produttivo complessivo. Estendendo lo studio alle divisioni economiche emerge che il dato è tanto più vero per alcune attività come le Industrie tessili e la Metallurgia (interamente localizzate in area industriale), nonché per le attività che vantano almeno la metà delle imprese insediate in area industriale, quali la Fabbricazione di altri macchinari ed apparecchiature (60,0%), la Fabbricazione di prodotti in metallo - esclusi macchinari e attrezzature (56,5%), la Confezione di articoli di abbigliamento, di articoli in pelle e pelliccia, la Fabbricazione di carta e prodotti di carta, la Fabbricazione di apparecchiature elettriche e per uso domestico non elettriche e la Riparazione, manutenzione ed installazione di macchine ed apparecchiature (tutte con il 50% delle imprese operanti in zona industriale). La distribuzione degli addetti rivela invece un maggiore equilibrio fra area industriale e altre aree, comunque a favore di queste ultime (55,1%). La concentrazione della forza lavoro a livello di divisioni economiche riflette questo fenomeno. Tralasciando le Industrie tessili e metallurgiche, interamente localizzate in area industriale, i dati sulla distribuzione degli addetti disegnano una realtà che abbraccia un numero più elevato di attività e maggiori concentrazioni di forza lavoro in Zona Industriale rispetto a quanto già visto per le unità operative, a conferma della natura stessa del settore, caratterizzato da una marcata intensità del lavoro. Le attività che vantano la presenza di almeno la metà degli addetti nell'insediamento industriale del Comune di Selargius sono infatti quelli della Fabbricazione di macchinari ed apparecchiature nca (81,8%), della Fabbricazione di prodotti in metallo esclusi macchinari e attrezzature (78,8%), dell'Industria del legno e dei prodotti in legno e sughero (76,0%), della Fabbricazione di carta e di prodotti di carta (75,0%), della Riparazione, manutenzione ed installazione di macchine ed apparecchiature (72,5%), della Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed apparecchiature per uso domestico non elettriche (66,7%), della Stampa e riproduzione di supporti registrati e della Confezione di articoli di abbigliamento; confezione di articoli in pelle e pelliccia (entrambi al 50,0%).

#### Focus sul settore commercio

Con oltre 600 imprese il commercio rappresenta il settore più numeroso del panorama economico selargino. La sua incidenza, pari circa a un terzo delle imprese totali, assume rilievo anche in rapporto agli ambiti territoriali più vasti (provinciale 31% e regionale 28%) oggetto del confronto, che certificano il primato del settore nei rispettivi sistemi produttivi. Al suo interno dominano le attività del commercio al dettaglio (46,3%) e all'ingrosso (42,3%), mentre assai meno rilevante è l'incidenza del commercio all'ingrosso e al dettaglio e la riparazione di autoveicoli e motocicli (11,4%). Nel secolo in corso la dinamica demografica imprenditoriale ha registrato, dopo una fase ininterrotta di crescita, arrestatasi nel 2008, una diminuzione coincidente con l'acuirsi della crisi economica internazionale. Tuttavia, benché nel settennio 2008-2015 si sia registrato un calo del 4,9%, il saldo complessivo maturato rispetto all'inizio del 2000 è di segno ampiamente positivo (+12,6%). Peraltro, i dati aggiornati al mese di settembre 2016 rivelano un'inversione di tendenza rispetto al trend degli ultimi sette anni, con un incremento di unità rispetto al dato registrato nel 2015. La forma giuridica prevalente è la ditta individuale (68,0%), largamente rappresentata rispetto al dato del tessuto produttivo selargino (57,1%), seguita da quella societaria. Nello specifico, poco meno del 30% delle imprese si presenta sotto forma di società a responsabilità limitata (15,0%), di società in accomandita semplice (8,3%) e di società in nome collettivo (6,5%), mentre la restante parte (2,3%), esercita la propria attività sotto forma di società a responsabilità limitata con socio unico e di società cooperativa. L'occupazione complessiva generata dal settore supera le mille

unità, pari al doppio di quelle impegnate nel manifatturiero e al 21,7% dell'intero tessuto produttivo. Con riferimento al sistema economico locale il commercio è infatti il settore che fornisce il contributo principale all'occupazione. La media di addetti per azienda (1,7 rispetto ai 2,8 espresso a livello generale), fra le più basse nel panorama economico locale, riflette l'elevata polverizzazione delle imprese, nonché la loro ridotta dimensione. Questo fenomeno fornisce inoltre una spiegazione alla composizione interna delle imprese che si caratterizza per la presenza di un sostanziale equilibrio fra indipendenti (51,0%) e dipendenti (49,0%). Si tratta di un rapporto che evidenzia il contributo assicurato mediamente da ciascuna attività commerciale all'assunzione di una unità di personale dipendente. Esplorando il dato per divisioni economiche si scopre che oltre il 45% del personale è assorbito dalle attività di Commercio all'ingrosso, il 43,1% da quelle del Commercio al dettaglio e il restante 11,9% dalle imprese che operano nel Commercio all'ingrosso e al dettaglio e nella riparazione di autoveicoli e motocicli. Un quarto circa delle imprese commerciali è sul mercato da oltre venti anni, ma la maggioranza risale agli anni 2000 (oltre il 30% è stata costituita negli ultimi cinque anni). Il dato evidenzia, da un lato, l'età più giovane delle imprese del settore rispetto al dato generale, e dall'altro, la presenza di un turnover generalmente più sostenuto e intrinsecamente connaturato, soprattutto nell'ultimo periodo, alla natura dell'attività in generale e ad alcune categorie merceologiche in particolare. Lo studio sulla distribuzione territoriale delle imprese evidenzia l'insediamento in area industriale di quasi un quarto delle unità commerciali sul totale (rispetto al 17,7% rilevato sul complesso degli insediamenti). Espandendo l'analisi a livello di divisione economica emerge l'influenza determinante esercitata dalle attività di Commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di autoveicoli e motocicli localizzate, nel 40,0% dei casi, in area industriale. Le restanti divisioni si caratterizzano infatti per la presenza di percentuali insediative inferiori. In particolare, il Commercio all'ingrosso è abbastanza in linea con il dato generale del settore (25,1%), mentre il Commercio al dettaglio è posizionato al di sotto di circa dieci punti. La distribuzione territoriale degli addetti evidenzia negli insediamenti industriali percentuali superiori rispetto a quanto riscontrato per le unità produttive. Il settore impegna nell'area industriale il 33,6% della forza lavoro, mentre la restante parte opera in attività commerciali distribuite su altre aree. Approfondendo il discorso a livello di divisione economica la situazione appare più eterogenea rispetto al dato generale. Questo è vero soprattutto per le attività di Commercio che annoverano la fetta più consistente di forza lavoro (474 addetti) e che vedono una ripartizione più equilibrata fra l'area industriale (47,0%) e le altre aree (53,0%), e per il Commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di autoveicoli e motocicli (125 addetti), con il dato leggermente più a favore delle altre aree (56,8%). Assai distante, sia rispetto alla composizione del settore che a quella appena indicata per le due divisioni, è la distribuzione del personale nelle attività di Commercio al dettaglio (453 addetti), dove 76 unità lavorative, corrispondenti al 16,8% del totale, risultano occupate negli insediamenti della zona industriale.

#### Focus sul settore costruzioni

Dopo il commercio il settore costruzioni svolge un ruolo trainante nell'economia del Comune di Selargius. Con oltre 360 imprese rappresenta quasi un quinto del tessuto produttivo selargino. Si tratta di un peso più marcato rispetto a quanto rilevato per gli ambiti provinciale (13%) e regionale (14%), dove peraltro viene riconfermata la rilevanza del settore. La composizione interna al settore vede prevalere le attività di costruzione di edifici (59,5%), seguita dai lavori di costruzione specializzati (39,9%), ed infine dai servizi di ingegneria civile, che rivestono un ruolo piuttosto marginale (0,5%). La dinamica relativa alla nati-mortalità imprenditoriale contraddistingue in maniera particolare le costruzioni rispetto agli ai settori oggetto di precedente approfondimento. Fatta eccezione per il 2009, anno nel quale si è registrato un lieve calo (-0,9%), la crescita è ripresa ininterrotta fino al 2011. A partire dall'anno successivo segue un trend negativo, evidenziato dalla cessazione di 22 unità produttive, corrispondente a una diminuzione media del 1,7% annuo e del 6,7% delle imprese. Si tratta peraltro di una congiuntura negativa tuttora in corso, dal momento che i dati aggiornati al mese di settembre 2016 rivelano un'ulteriore riduzione di cinque unità rispetto al saldo del mese di dicembre 2015. Ciò detto, il saldo complessivo riferito al periodo 2000-2015 conserva dimensioni ampiamente positive, testimoniate da un incremento netto del +43,4%. Con riferimento alla forma giuridica i dati indicano, anche per il settore in esame, la marcata presenza

della ditta individuale che accomuna poco meno della metà delle imprese. Una buona parte di esse svolge la propria attività sotto forma di società a responsabilità limitata (31,0%), seguita, a notevole distanza dalle società in accomandita semplice (9,0%), dalle società in nome collettivo (5,7%), dalle società a responsabilità con socio unico (4,9%) e dalle società cooperative (2,4%). L'occupazione complessiva generata dal settore sfiora le mille unità, corrispondenti quasi al doppio di quelle impegnate nel manifatturiero. Il dato sancisce plasticamente il contributo strutturale fornito all'occupazione del sistema produttivo selargino, che sommato a quello del commercio, si traduce in un peso specifico superiore al 40%. La densità occupazionale è di 2,6 addetti per azienda, abbastanza in linea ai 2,8 espresso a livello generale. Il dato, associato alle indicazioni scaturite dall'analisi sulla forma giuridica spiega il perché la composizione degli addetti fra indipendenti e dipendenti sia nettamente a favore di questi ultimi (77,6%) e conferma ulteriormente il richiamo esercitato sul versante occupazionale. Sviluppando l'analisi per divisioni economiche emerge la maggiore concentrazione di addetti (59%) nelle attività di costruzione di edifici, cui fa seguito un'altra quota di poco inferiore al 40% impegnata nei lavori di costruzione speciali, mentre poco più dell'1% del personale è assorbito nei servizi di ingegneria civile. Quasi un quarto delle imprese di costruzioni opera sul mercato da oltre venti anni, mentre la maggioranza è stata costituita nel secolo in corso (il 25,0% risale agli ultimi cinque anni). In questo ambito, le attività che offrono servizi di ingegneria civile sono ripartite esattamente al 50% fra unità operative che vantano più di venti anni e imprese create negli ultimi cinque anni. Viceversa, essendo preponderanti nel settore (98,8%), ne replicano la struttura per età le altre due divisioni aventi ad oggetto la costruzione di edifici e i lavori di costruzione speciali. Rispetto a quanto evidenziato per i due settori precedentemente analizzati, le imprese di costruzioni si caratterizzano per la minore presenza di insediamenti in area industriale. La distribuzione territoriale evidenzia infatti la presenza di una ridotta rappresentanza di imprese corrispondente a poco più del 10% del totale, inferiore di circa sei punti rispetto al dato rilevato sul complesso degli insediamenti. Estendendo l'analisi alle divisioni economiche emerge in maniera ancora più chiara l'influenza inequivocabile delle attività di costruzione di edifici e di lavori di costruzione speciali, le uniche ad avere, rispettivamente, l'11,9% e il 10,2% di insediamenti in zona industriale. I servizi di ingegneria civile sono infatti interamente ubicati in altre aree. Il dato sulla distribuzione territoriale degli addetti evidenzia negli insediamenti industriali percentuali pressoché doppie rispetto a quanto appena riscontrato per le unità produttive. Nelle costruzioni, trova occupazione in area industriale il 20,1% della forza lavoro, mentre la restante parte presta la propria opera presso sedi ubicate in altre aree. L'approfondimento sulle divisioni economiche evidenzia la presenza di una forbice che vede, all'estremo più basso, gli addetti delle imprese di costruzione di edifici (95 su 561 unità, pari al 16,9%), e a quello più elevato, il personale afferente ai lavori di costruzione specializzati (96 impiegati su 380, corrispondenti al 25,3%). Questo fenomeno spiega il valore assunto dal dato settoriale, quale media fra le due grandezze riconducibili alle divisioni esaminate.

## 2.2 Dati di contesto interno

Il Comune di Selargius, al fine di individuare le azioni più coerenti al soddisfacimento delle aspettative dei diversi stakeholder, riconosce come elemento propedeutico all'efficacia strategica delle proprie azioni l'analisi del contesto interno di riferimento. Di seguito si rappresentano le principali variabili che hanno caratterizzato lo sviluppo dell'azione amministrativa.

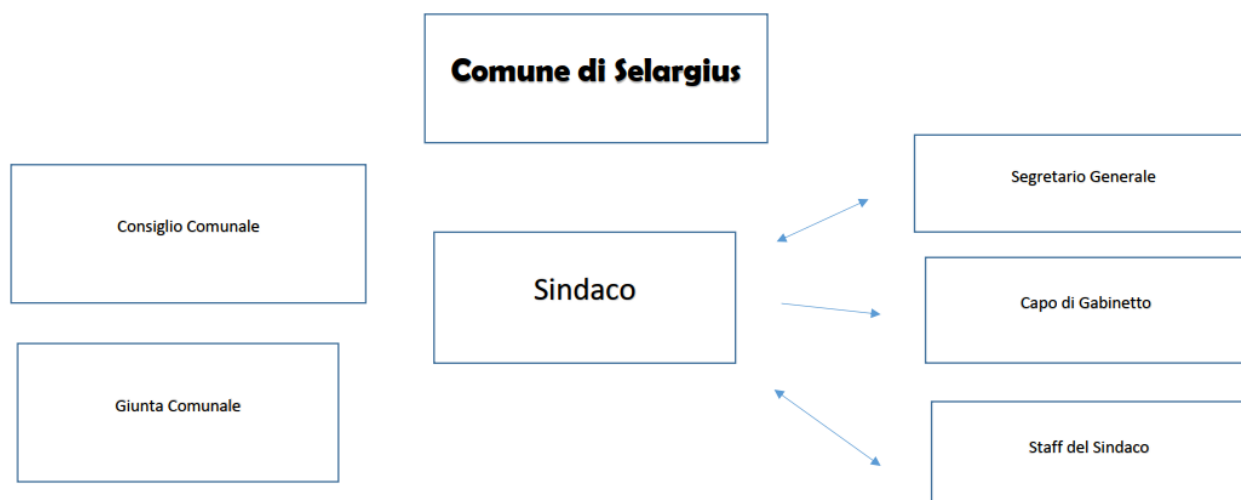
Il Sindaco **Pier luigi Concu** è stato proclamato Sindaco il 26.06.2017 , il Segretario Generale è la dott.ssa Carla Sesta e l'attuale Giunta, oltre al Sindaco è composta:

<b>Mameli Gabriella</b>	ViceSindaco Lavori Pubblici
<b>Perra Maria Fulvia</b>	Assessore Politiche Giovanili e Sociali
<b>Porqueddu Sandro</b>	Assessore Bilancio, Affari Generali, Risorse Umane e Attuazione delle Linee di Mandato del Sindaco
<b>Relli Roberta</b>	Assessore Attività Produttive, Sviluppo Economico, Innovazione e Turismo
<b>Gessa Luigi</b>	Assessore Servizi Tecnologici, Verde e Arredo Urbano, Manutenzione Strade e Viabilità
<b>Cioni Riccardo</b>	Assessore Politiche di sviluppo dell'agro, sport e Turismo

## STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE DI SELARGIUS

Il Comune di Selargius, al fine di individuare le azioni più coerenti al soddisfacimento delle aspettative dei diversi stakeholder, riconosce come elemento propedeutico all'efficacia strategica delle proprie azioni l'analisi del contesto interno di riferimento. Con deliberazione di Giunta comunale n, 17 del 29/01/2019 l'Ente si è dotato di un nuovo assetto organizzativo con una nuova organizzazione delle Macrostrutture.

La struttura amministrativa del Comune di Selargius è articolata in sette Aree Quadro, a ciascuna delle quali è preposto un Direttore.



**AREA**  
SOCIO-ASSISTENZIALE –  
AMMINISTRAZIONE  
RISORSE UMANE E  
CONTABILITÀ DEL  
PERSONALE – CULTURA –  
SPORT – TURISMO

**AREA**  
BILANCIO –  
PERFORMANCE –  
ENTRATE

**AVVOCATURA  
COMUNALE**  
UFFICIO AFFARI  
LEGALI

**AREA**  
AFFARI GENERALI –  
UFFICIO APPALTI E  
CONTRATTI –  
URP -  
ECONOMATO –  
ANAGRAFE –  
ELETTORALE –  
STATO CIVILE –  
STATISTICA

**AREA**  
URBANISTICA –  
SERVIZI INFORMATICI –  
UFFICIO PATRIMONIO –  
UFFICIO ESPROPRIAZIONI –  
IGIENE URBANA

**AREA**  
LAVORI PUBBLICI –  
SERVIZI CIMITERIALI –  
VERDE PUBBLICO

**AREA**  
POLIZIA LOCALE –  
ATTIVITA'  
PRODUTTIVE

## PERSONALE

SITUAZIONE ALLA DATA DEL 31/12/2019

Categoria e posizione economica	In servizio numero			
A	5			
B	30			
C	55			
D	44			
SEGRETARI	1			
Restante personale	6	Trattasi di n° 4 componenti l'Ufficio di Gabinetto del Sindaco assunti a tempo determinato ex articolo 90 D.Lgs. n° 267/2000 ed inquadrati nella Cat. D, e di n° 2 Agenti di P.M. di Cat. C assunti a tempo determinato dal 1° agosto 2019 ed il cui incarico scadrà il 30 settembre 2020.		
<b>TOTALE</b>	<b>141</b>			

Nel quadro che segue è indicata la dotazione organica delle 7 Aree:

Struttura organizzativa	Dipendenti a tempo indeterminato	Femmine	Maschi	Full-time	Part-time
Area 01	20	13	7	19	1
Area 02	14	7	7	12	2
Area 03	2	2	0	2	0
Area 04	28	14	14	27	1
Area 05	24(*)	6,5	17,5	20	4
Area 06	23	4	19	21	2
Area 07	23 (*)	11,5	11,5	21	2
<b>Totali</b>	<b>134</b>	<b>58</b>	<b>76</b>	<b>122</b>	<b>12</b>

(\*) N° 2 UNITA' DI PERSONALE VENGONO UTILIZZATE AL 50% TRA LE DUE AREE



## ELENCO NOMINATIVO DEL PERSONALE AL 31/12/2019

N° ORD.	DIPENDENTE	CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	AREA DI APPARTENENZA
1	ABIS RITA	D2	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	AREA 04
2	AMBU ILARIA	C4	AGENTE DI P.M.	AREA 07
3	AMBU MARIA GRAZIA	D3	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	AREA 02
4	AMBU MARINA	D3	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	AREA 01
5	AMBU OMAR	B1	OPERATORE AMMINISTRATIVO	AREA 04
6	ANGIUS ALESSANDRA	D2	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	AREA 06
7	ARAMINI DANIELA	B4/A	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AREA 05
8	ARGIOLAS GIUSEPPINA	D3	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	AREA 01
9	ARGIOLAS STEFANO	D4	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	AREA 05/AREA 07
10	ARRAS GIORGIO	C4	ISTRUTTORE INFORMATICO	AREA 05
11	ARRAS ROBERTO	B4/A	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AREA 02
12	ATZENI FABRIZIO	C3	ISTRUTTORE CONTABILE	AREA 02
13	ATZORI EMILIANA	C2	AGENTE DI P.M.	AREA 07
14	BANDINO FABIO	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	AREA 05
15	BARSOTTI LAURA	C2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA 05
16	BELLINZAS GIUSEPPE	B2	OPERATORE TECNICO	AREA 06
17	BULLITA STEFANOFRANCESCO	C1	ISTRUTTORE INFORMATICO	AREA 05
18	CABRAS GIANPIERO	B5/A	COLLABORATORE TECNICO CAPO SQUADRA	AREA 06
19	CABULA LUIGI	B5/A	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AREA 04
20	CANNAS CECILIA	D5/A	FUNZIONARIO TECNICO	AREA 06
21	CANTORI MARCO	D4/A	FUNZIONARIO DI P.M. - COMANDANTE	AREA 07
22	CAO ANDREA	C3	AGENTE DI P.M.	AREA 07
23	CARA DIEGO	C1	AGENTE DI P.M.	AREA 07
24	CARA RAFFAELE	D3	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	AREA 05
25	CARA STEFANO	D3	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	AREA 05
26	CAREDDA ANDREA	C2	ISTRUTTORE TECNICO GEOMETRA	AREA 06
27	CARTA SANDRINA	C2	AGENTE DI P.M.	AREA 07
28	CASULA DONATELLA	C2	AGENTE DI P.M.	AREA 07

29	COCCO GIOVANNI	C4	ISTRUTTORE TECNICO GEOMETRA	AREA 06
30	COCCO GIULIANA	C2	ISTRUTTORE CONTABILE	AREA 02
31	COCCO LAURA	D2	ASSISTENTE SOCIALE	AREA 01
32	COCCOLONE RITA	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	AREA 04
33	COGONI MARIANGELA	D4	ASSISTENTE SOCIALE	AREA 01
34	COGONI MARINA	C4	ASSISTENTE DI P.M.	AREA 07
35	COGONI ROBERTA	D3	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	AREA 06
36	COGOTTI ENRICO	A3	ESECUTORE SERVIZI COMUNALI	AREA 04
37	CONCAS NICOLA	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	AREA 06
38	CONTI LUCIANO	B3	OPERATORE AMMINISTRATIVO	AREA 04
39	CONTU IVAN	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	AREA 05
40	CORDA EMILIA	B2	OPERATORE AMMINISTRATIVO	AREA 04
41	CORDEDDA MARCO	C1	AGENTE DI P.M.	AREA 07
42	CORONA NICEA MICHELA	C1	AGENTE DI P.M.	AREA 07
43	CUCCURU ALESSANDRA	D3	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	AREA 02
44	DEIANA FRANCA GABRIELLA	D4	ASSISTENTE SOCIALE	AREA 01
45	DEIANA IGNAZIO	C2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA 01
46	DEIANA LUCIANO EDOARDO	C3	AGENTE DI P.M.	AREA 04
47	DEIANA ORLANDO	C2	ISTRUTTORE TECNICO	AREA 05
48	DEIDDA ELISABETTA	C2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA 01
49	DEMONTIS PAOLA	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA 04
50	DEPLANO IGNAZIO	C1	ISTRUTTORE TECNICO GEOMETRA	AREA 05
51	ESPOSITO MARIO	B4	OPERATORE TECNICO	AREA 06
52	FADDA MASSIMILIANO	B5/A	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AREA 04
53	FADDA PIER DAMIANO	C1	AGENTE DI P.M.	AREA 07
54	FAIS VALENTINA	C4	ISTRUTTORE CONTABILE	AREA 04
55	FARCI MARIA CRISTINA	D1	ASSISTENTE SOCIALE	AREA 01
56	FOIS PIERPAOLO	D5/A	FUNZIONARIO TECNICO	AREA 05
57	FRONTEDDU GIOVANNA	C3	ISTRUTTORE CONTABILE	AREA 05
58	GALLUS ALESSIO	C1	ISTRUTTORE TECNICO GEOMETRA	AREA 05
59	GALLUS DIOMEDE	C2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA 01
60	GARAU ELIO	B2	OPERATORE TECNICO	AREA 06

61	GARAU GIANLUCA	B4/A	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AREA 04
62	GIANCASPRO MARIA LAURA	D5/A	FUNZIONARIO AMM.VO - VICE SEGRETARIO	AREA 01
63	GRILLO ANNALISA	D2	ASSISTENTE SOCIALE	AREA 01
64	LAI STEFANIA	C2	ISTRUTTORE CONTABILE	AREA 01
65	LANERO PATRIZIA ALDA	D3	BIBLIOTECARIO	AREA 01
66	LOI MILENA	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA 05
67	LONI SALVATORE	A4	ESECUTORE TECNICO	AREA 04
68	LORIGA SALVATORE GIOVANNI	B4/A	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AREA 04
69	MAMELI MARIA ANTONIETTA	B6/A	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AREA 04
70	MARCIALIS FERDINANDO	D4/A	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	AREA 02
71	MARELLO FERDINANDO GIORGIO	C2	ISTRUTTORE CONTABILE	AREA 02
72	MARINI FABRIZIO	B2	OPERATORE TECNICO	AREA 06
73	MARRAS PAOLO	C2	AGENTE DI P.M.	AREA 07
74	MARTEDDU BARBARA	C2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA 05/AREA 07
75	MASCIA RITA	D2	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	AREA 02
76	MATTA ROBERTA	C2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA 03
77	MAULLU DAVIDE	D3	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	AREA 04
78	MAXIA MARIA GIOVANNA	B5/A	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AREA 04
79	MAXIA PIER LUIGI	D2	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	AREA 01
80	MELIS ALESSIO	B4/A	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AREA 01
81	MELIS EFISIO	B2	OPERATORE TECNICO	AREA 06
82	MELIS GIUSEPPE	C3	ISTRUTTORE CONTABILE	AREA 02
83	MELIS MARIA LUCIA	D3	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	AREA 04
84	MELIS MARIO	C1	AGENTE DI P.M.	AREA 07
85	MELIS MASSIMO	C1	AGENTE DI P.M.	AREA 07
86	MELONI ANDREA	C3	ISTRUTTORE TECNICO GEOMETRA	AREA 05
87	MELONI ELISABETTA	D3	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	AREA 04
88	MELONI RITA	C1	AGENTE DI P.M.	AREA 07
89	MILIA ANTONIO	D2	ISPETTORE DI P.M.	AREA 07
90	MISTRETTA FORTUNATO	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO	AREA 05
91	MOGAVERO GIORGIA MARIA	D3	FUNZIONARIO AVVOCATO	AREA 03
92	MOI SILVANA	B5/A	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AREA 06

93	MONNI ANNA MARIA	C3	AGENTE DI P.M.	AREA 07
94	MONNI ANTONELLO	D3	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	AREA 06
95	MONNI LUCIANO	B4	OPERATORE TECNICO	AREA 06
96	MUCELLI STEFANIA	C1	AGENTE DI P.M.	AREA 07
97	MURGIA GABRIELE ARCANGELO	A4	ESECUTORE SERVIZI COMUNALI	AREA 04
98	MURGIA GIOVANNI	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	AREA 05
99	MURGIA MARIA PINA	D2	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	AREA 04
100	MURRU MARIA GIOIA	A3	ESECUTORE SERVIZI COMUNALI	AREA 04
101	MUSIU ELIO	B4	OPERATORE AMMINISTRATIVO	AREA 04
102	MUSU ALESSANDRO	B2	OPERATORE TECNICO	AREA 06
103	PAGANO STEFANO	B5/A	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AREA 02
104	PALA ALBERTO	B2	OPERATORE TECNICO	AREA 06
105	PENNISI ELISABETTA ANGELA	D2	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	AREA 01
106	PERRA FABRIZIO	C2	ISTRUTTORE TECNICO GEOMETRA	AREA 06
107	PERRA IOSE'	B2	OPERATORE AMMINISTRATIVO	AREA 06
108	PES SABRINA	C1	ISTRUTTORE CONTABILE	AREA 01
109	PIBIRI ADALBERTO	D2	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	AREA 06
110	PIBIRI ERINA	B5/A	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AREA 04
111	PINNA FABRIZIO	C2	ISTRUTTORE CONTABILE	AREA 02
112	PIRAS LUCIANO	A3	ESECUTORE TECNICO	AREA 06
113	PIRAS MARIO	B4/A	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AREA 05
114	PIRAS MAURO	B4	OPERATORE CENTRALINO	AREA 04
115	PISU CRISTINA	C3	ISTRUTTORE CONTABILE	AREA 02
116	PODDA ELISABETTA	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA 02
117	PUDDU LUCIANO	B2	OPERATORE TECNICO	AREA 06
118	PUSCEDDU ANNA	C2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA 02
119	PUTZULU MARIANO	C2	ISTRUTTORE TECNICO GEOMETRA	AREA 05
120	RAGATZU ADA	C2	ISTRUTTORE CONTABILE	AREA 04
121	SABA ENRICO	D3/A	FUNZIONARIO TECNICO	AREA 06
122	SALIS PAOLO	C2	ISTRUTTORE TECNICO	AREA 05
123	SCHIRRU EFISIO	C2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA 04
124	SECCI MARIA CRISTINA	C2	ISTRUTTORE TECNICO GEOMETRA	AREA 05

125	SERRA GIANLUIGI	D3	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	AREA 01
126	SGUALDINI IVAN	B4/A	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AREA 01
127	SORU SOLIDEA	C2	AGENTE DI P.M.	AREA 07
128	SPINA ROBERTO	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	AREA 05
129	TRONCI CARLA	C3	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA 05
130	TUVERI GIANLUCA	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	AREA 01
131	VIDILI ALESSANDRA	D3	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	AREA 07
132	VITTORE MARIA	D5/A	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	AREA 04
133	ZEDDA MAURO	C2	AGENTE DI P.M.	AREA 07
134	ZUCCA STEFANO	C2	AGENTE DI P.M.	AREA 07

**COMPONENTI L'UFFICIO DI GABINETTO DEL SINDACO ASSUNTI  
A TEMPO DETERMINATO**

N° ORD.	DIPENDENTE	CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	NOTE
1	VIVIAN ERIKA part-time al 50%	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO – CAPO DI GABINETTO	ASSUNTA A T.D. DAL 24 LUGLIO 2017 AL 23 LUGLIO 2020
2	CONTU CRISTINA	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO – INGEGNERE	ASSUNTA A T.D. DAL 24 LUGLIO 2017 AL 23 LUGLIO 2020
3	MARCI SARA part-time al 50%	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO – ADDETTO STAMPA	ASSUNTA A T.D. DAL 1° OTTOBRE 2017 AL 30 SETTEMBRE 2020
4	SALIS MAURA	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO – INGEGNERE	ASSUNTA A T.D. DAL 1° NOVEMBRE 2017 AL 30 SETTEMBRE 2020

**ELENCO NOMINATIVO DEL PERSONALE ASSUNTO A TEMPO  
DETERMINATO AL 31/12/2019**

N° ORD.	DIPENDENTE	CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	NOTE
1	PEDITZI CRISTIANA	C1	AGENTE DI P.M.	ASSUNTA A T.D. DAL 1° AGOSTO 2019 AL 30 SETTEMBRE 2020
2	PISU CRISTIAN	C1	AGENTE DI P.M.	ASSUNTO A T.D. DAL 1° AGOSTO 2019 AL 30 SETTEMBRE 2020

## 2.3 I risultati raggiunti

Il Regolamento comunale sulla performance prevede una misurazione semestrale dello stato di avanzamento degli obiettivi, anche se il software in uso all'amministrazione (PerformPA) consente di valutare in tempo reale lo stato di attuazione di Piani e Programmi (e relativi obiettivi).

Peraltro, il programma informatico consente anche l'inserimento dei risultati "di periodo" per ciascun indicatore e una descrizione delle attività svolte, oltre che la segnalazione dei rischi e delle criticità che potrebbero ostacolare il raggiungimento degli obiettivi.

In questo modo, qualora si verifichi uno scostamento tra obiettivi e risultati in itinere, è possibile mettere in atto le eventuali azioni correttive.

Ovviamente, la tempestività dei monitoraggi non può prescindere dai tempi di inserimento dei dati in PerformPA.

Per quanto riguarda il Piano della performance del 2019, gli obiettivi in esso contenuti sono stati per la maggior parte raggiunti (totalmente o in realizzazione percentualizzata), senza dover mettere in atto le procedure di modifica dei target, possibili in corso di gestione.

Per una parte minima dei medesimi, sono state richieste rimodulazioni attinenti a modifiche o sostituzioni di obiettivi assegnati.

Gli uffici hanno svolto la propria attività rispettando i termini temporali previsti dalla normativa; un'alta percentuale garantisce le proprie attività procedurali con una tempistica inferiore.

Anche nel 2019 si è proceduto nell'ulteriore miglioramento del funzionamento dell'attività dell'amministrazione, finalizzato a garantire in maniera sempre più semplice ed agevole l'accesso degli utenti ai servizi comunali, sia che si rechino personalmente presso gli uffici comunali, sia che accedano in maniera digitale alle informazioni, alla modulistica e ai servizi comunali, in particolare attraverso l'utilizzo della posta certificata (PEC).

In stretta correlazione con il processo di pianificazione e programmazione, il ciclo della performance del comune di Selargius è supportato da un sistema informatico/informativo progressivamente migliorato negli anni e che, soprattutto per quanto riguarda la raccolta e la gestione dei dati ai fini del Controllo di Gestione e del Controllo degli Organismi Esterni.

Il Piano per la trasparenza e dell'anticorruzione del comune di Selargius contiene le iniziative destinate a promuovere la trasparenza e la legalità presso gli stakeholder esterni, prevedendo un progressivo coinvolgimento di tutte le categorie di portatori di interesse, attivandosi in tutti i contesti allo scopo di rivedere e aggiornare le proprie politiche e strategie, anche alla luce dei bisogni prospettati. Oltre ai benefici legati alla attività anti corruttiva, il piano per la trasparenza da contezza dell'attività svolta dall'amministrazione.

Al fine di ottenere il *feedback* sulle iniziative poste in essere per la trasparenza e la legalità e in ordine all'azione complessiva dell'amministrazione, l'Ente ha previsto nel Piano diverse misure dirette alla rilevazione del livello di interesse dei cittadini e degli altri stakeholder quali analisi e ricerche mediante questionari specifici rivolti a particolari target, riunioni e incontri periodici con associazioni di categoria e referenti di istituzioni pubbliche a livello locale, sistemi di customer care per la raccolta e analisi di reclami/suggerimenti. Nel 2017 è stata completata l'attività di mappatura dei procedimenti amministrativi per individuare il grado di rischi corruttivi.

Gli stakeholder intervengono nel processo attraverso canali di varia natura: esprimono opinioni e bisogni attraverso canali telematici, social network e incontri di tipo istituzionale specificamente destinati al confronto con l'Ente, nonché incontri squisitamente "tecnici" mirati all'approfondimento di specifiche tematiche (es. urbanistica).

Con riferimento agli obiettivi operativi che coinvolgono più direttamente gli stakeholder e i loro specifici bisogni, l'Ente collabora con le associazioni di categoria per garantire la massima attenzione rispetto alle esigenze rappresentate. L'Ente ha messo in campo modelli che facilitano la partecipazione di cittadini e associazioni locali (Consulte giovani, anziani, sport, volontariato – rapporto collaborativo con la Pro Loco).

Infine, si richiama l'attenzione sulla pagina del sito denominata "Amministrazione Trasparente", istituita in ottemperanza delle più recenti normative in materia di trasparenza e anticorruzione

## 2.4 Le criticità e le opportunità

Complessivamente si riconferma un quadro che consente di ritenere che si stanno completando gli adempimenti specifici prescritti dalla legge. Sono oggetto di costante attenzione da parte dell'amministrazione l'utilizzo del Piano della Performance come strumento di programmazione e di trasparenza nel processo di valutazione dei risultati e di adeguamento delle strategie a quelli che sono i bisogni della collettività.

Gli adempimenti rispetto alla trasparenza risultano in larga parte assolti, all'interno dell'apposito sito "Amministrazione Trasparente", dimostrando la volontà dell'Ente di assicurare l'accessibilità totale delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali.

A conclusione dell'analisi operata su ciclo della performance e sul sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, l'OIV ritiene opportuno suggerire le seguenti proposte migliorative:

- prosecuzione & rafforzamento di azioni rivolte a sviluppare i processi di comunicazione con i cittadini e i portatori di interesse (per esempio, analisi di customer satisfaction coinvolgendo anche i partner sociali, monitoraggio delle attività individuate nel piano di comunicazione e per la valutazione/misurazione della reputazione dell'Ente);
- attivazione di politiche di sviluppo delle risorse umane coerenti con la realizzazione del benessere organizzativo e delle pari opportunità;
- progressivo perfezionamento dei parametri volti a misurare l'impatto sul contesto socioeconomico delle azioni intraprese dall'Ente, con particolare riferimento a programmi e progetti direttamente inerenti all'erogazione di servizi alla collettività (indicatori di outcome);
- migliore definizione di alcuni indicatori di tipo qualitativo, al fine di perfezionare la misurazione del raggiungimento del target e la conseguente valutazione;
- adozione di sistemi informatizzati di monitoraggio della customer satisfaction, al fine del migliore e più agevole governo delle informazioni;
- migliorare ulteriormente la tempistica, sia relativa all'assegnazione degli obiettivi, sia relativa alla valutazione;
- realizzare azioni di comunicazione interna, formazione e maggior coinvolgimento dei diversi attori, affinché da un lato venga promossa un'effettiva cultura della programmazione e della valutazione a tutti i livelli e, dall'altro, la valutazione della performance serva effettivamente a orientare le decisioni chiave assunte in particolare dagli organi di governo, e non limitarsi a uno sterile adempimento;
- integrare maggiormente il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e l'anticorruzione con la programmazione strategica e operativa dell'Amministrazione, definita nel Piano della performance e negli strumenti di programmazione;
- introdurre sistemi di monitoraggio e controllo periodico dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere;
- prevedere specifici obiettivi di governance degli enti controllati specificatamente in materia di anticorruzione e trasparenza;
- procedere alla revisione dell'apparato regolamentare dell'ente, sia con riferimento ai regolamenti dei controlli interni e quelli relativi alle nuove norme contabili, nonostante il recente aggiornamento;
- Potenziamento dei sistemi informativi ed informatici di supporto alla gestione di processi e procedure, nell'ottica di una progressiva digitalizzazione e de materializzazione in tutte le aree funzionali;

- Introduzione di sistemi di monitoraggio e controllo periodico dei rapporti tra l'amministrazione e terzi contraenti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere.- prevedere la messa a regime dell'utilizzo di tutti i sistemi informativi ed informatici da parte dell'intera struttura organizzativa, da considerarsi quale elemento fondamentale per una sempre maggiore integrazione del lavoro svolto nei diversi Servizi e per la condivisione delle banche dati a essi connesse, nell'ottica dell'ottimizzazione di risorse e tempo lavoro;
- razionalizzazioni da prevedere a seguito dei risultati dell'analisi del controllo di gestione sui costi dei servizi, mediante predisposizione di piani specifici articolati per tipologia di servizi/acquisti;

## **RENDICONTAZIONE DELLA PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE - OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI**

### **Introduzione.**

La presente relazione contiene l'esposizione dell'esito dell'attività di verifica effettuata dall'OIV del comune di Selargius sulle diverse fasi che compongono il ciclo della performance, ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato.

Sono stati oggetto di analisi tutti gli aspetti che riguardano il percorso della performance organizzativa e individuale, la corretta applicazione dei processi di misurazione e valutazione, la verifica dell'ottemperanza agli obblighi relativi ad anticorruzione, trasparenza e pari opportunità.

E' opportuno evidenziare che l'anno 2019 è stato caratterizzato da alcune integrazioni apportate al sistema di misurazione e valutazione nate a seguito di alcuni tavoli proposti dall'OIV e tenuti con i Responsabili di PO e gli Amministratori Comunali nei primi mesi dell'anno.

Risulta poi di fondamentale importanza sottolineare il cambiamento della macrostruttura con il passaggio da una struttura organizzata in 9 aree, ad una struttura organizzata in 7 aree, con conseguente cambiamento delle dinamiche lavorative, relazionali e di performance.

Per questo motivo si può affermare che il 2019 sia stato, da certi punti di vista, un "anno zero" della performance con il potenziamento del SMVP e con il cambiamento della macro-struttura.

### **Descrizione del sistema di misurazione e valutazione (SMVP).**

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) vigente nel Comune di Selargius è stato elaborato in conformità alle disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009. Risulta altresì coerente con i principi illustrati nella delibera Civit n.88/2010 relativa alle "Linee guida per la definizione degli standard di qualità" e nella delibera n.89/2010 concernente gli "Indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del sistema di misurazione e valutazione delle performance", nonché con i contenuti minimi indicati nelle delibere Civit n.104/2010 sulla definizione dei sistemi di misurazione e valutazione



della performance, n.114/2010 contenente indicazioni applicative ai fini dell'adozione di detti sistemi ed infine con le Linee Guida della Funzione Pubblica.

Il SMVP costituisce uno strumento necessario per indirizzare le prestazioni dell'Ente verso elevati standard qualitativi, e quindi economici, ed è improntato a principi generali quali la crescita delle competenze professionali, la valorizzazione del merito, la garanzia di pari opportunità di diritti e la trasparenza nei risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. Tutti principi determinanti per l'*accountability*, concretizzati attraverso misurazioni oggettive, chiare ed evidenti.

Il Comune misura e valuta la performance con riferimento all'Ente nel suo complesso (**performance organizzativa**) e ai singoli (**performance individuale**). Nella misurazione e valutazione della performance si considerano i seguenti profili di risultato: efficienza, efficacia interna ed esterna, utilizzando a tal fine idonee tecniche di redazione degli obiettivi e di definizione degli indicatori, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento degli utenti e degli altri gruppi di interesse.

Il processo viene completato con la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai diversi Responsabili.

### **Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione (SMVP).**

Il SMVP, strettamente integrato con il ciclo della pianificazione, programmazione e controllo, consente di tradurre le missioni e i valori dell'Ente in azioni operative e mutua da questo l'insieme degli obiettivi, degli indicatori e dei target che costituiscono gli oggetti di misurazione e valutazione della performance.

Nel Piano della performance 2019 sono stati individuati e descritti gli obiettivi strategici e operativi, con i relativi indicatori di outcome e di risultato; gli obiettivi sono stati riferiti a un arco temporale specifico (triennio per quelli strategici e anno per quelli operativi).

L'Ente ha definito gli obiettivi coerentemente con le esigenze della collettività di riferimento, le missioni istituzionali, le priorità politiche e le proprie strategie; ha individuato e declinato gli obiettivi in maniera generalmente chiara, specifica e misurabile, associando a ciascuno uno o più indicatori, prevalentemente quantitativi, e uno o più target di riferimento.

L'esito della valutazione delle Posizioni Organizzative conduce l'OIV a formulare alcune raccomandazioni:

- intensificare lo sforzo nel predisporre strategie e azioni di comunicazione istituzionale e di pubblicizzazione dei servizi;
- accentuare la differenziazione delle valutazioni dei dipendenti che dall'anno 2018 hanno avuto un diretto coinvolgimento nella valutazione dei propri Responsabili (riproposto nel 2019);
- ricorrere in maggior misura al *benchmarking* per la definizione dei target, che in ogni caso non sempre appaiono realmente sfidanti, quantificati e misurabili ed infine migliorare ulteriormente il rapporto con gli stake-holder anche al fine di far emergere i loro giudizi e bisogni.

## **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

### **Linee guida**

Il Piano degli Obiettivi rappresenta la naturale prosecuzione del percorso che il Comune di Selargius ha avviato e progressivamente affinato negli scorsi anni, volto alla

realizzazione di un efficace sistema di pianificazione, programmazione, gestione e controllo delle proprie attività.

Alla base del processo stanno alcuni principi fondamentali:

- **la coerenza:** il piano prodotto è coerente con tutti gli atti di programmazione approvati e con la manovra di bilancio;
- **la negoziazione:** è avvenuta gradualmente, secondo il percorso più sopra indicato;
- **la condivisione:** così concepito, il PdO segna il passaggio dalla filosofia della responsabilità procedimentale a quella della responsabilità per obiettivi, dalla cultura dell'adempimento a quella del risultato. In questo modo si sviluppa una modalità strategica di pianificazione e gestione delle attività basata su un raccordo diretto ed esplicito tra Missioni, Programmi e Obiettivi, che vengono direttamente collegati a tutte le risorse necessarie al loro raggiungimento (finanziarie, umane e strumentali).

In particolare, va evidenziata la predisposizione del Piano degli Obiettivi avendo presente che un obiettivo non è "attività"; ovvero, a prescindere e dato per scontato lo svolgimento di un'attività/servizio (es. attività della segreteria, della ragioneria etc.), l'importante è che emerga, coerentemente con i documenti programmatici dell'ente, lo "sforzo addizionale" (*idest* obiettivo) che la struttura intende compiere per migliorare quell'attività o quel servizio in termini di efficacia (capacità di soddisfare utenti esterni e/o interni, la "qualità" dei servizi ecc.) e di efficienza (perseguendo, ad esempio, iniziative che consentano una riduzione dei costi e/o un aumento delle risorse dirette e indirette). L'economicità esprime, dal canto suo, la sintesi dell'efficacia e dell'efficienza perseguita ed effettivamente raggiunta.

Il Piano degli obiettivi per l'anno 2019 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 127/26.06.2019.

### Obiettivi - Misurazione - Valutazione

A) Gli obiettivi, correlati alla Performance organizzativa, individuati per l'anno 2019 sono rappresentati nella seguente tabella:

PFO b)			punteggio massimo
1	Supporto sistema informativo RGD di cui al regolamento UE 679/2016	Report contributo all'impianto del sistema informativo	45
2	Impianto sistema informativo gestione - stakeholder ente - customer satisfaction (interni/esterni)	Grado di partecipazione/coinvolgimenti degli stakeholder	55
3	Sistema informativo controllo appalti art. 31 c.12 codice contratti pubblici	Report contributo all'impianto del sistema	45
4	Collaborazione intersettoriale, miglioramento della circolazione delle informazioni interne, flessibilità nei rapporti intersettoriali e ottica di servizio per l'accelerazione nel raggiungimento degli obiettivi dell'ente.	Verbal mensili delle riunioni intersettoriali (attese almeno 6 per il 2019)	55
5	Monitoraggio continuo degli obiettivi attraverso la comunicazione tempestiva alla Giunta, al Segretario e all'OIV.	Relazione trimestrale avanzamento obiettivi completa dei dati del sistema PerfomPA	45
6	Azioni connesse al controllo strategico (Programma di mandato da ripartire per aree e periodo- eventuali rettifiche/integrazioni da comunicare agli stakeholder)	Report semestrali (per il 2019 un report entro il mese di dicembre)	65
7	Variazioni documenti di programmazione	Report Variazioni (bilancio, dup, piano di assunzioni) su modelli condivisi, da	90

	predisporre e trasmettere secondo la periodicità preventivamente comunicata dal Responsabile Finanziario	
		<b>400</b>

### B) Misurazione della performance organizzativa

Per la misurazione della performance organizzativa di ciascuna Area, è stata sviluppata la seguente proporzione: **400: punteggio assegnato = 30: x**

### C) Valutazione della performance organizzativa

<b>VALUTAZIONE PFO 2019</b>							
	<b>A1</b>	<b>A2</b>	<b>A3</b>	<b>A4</b>	<b>A5</b>	<b>A6</b>	<b>A7</b>
<b>1</b>	45	45	45	45	45	45	45
<b>2</b>	45	45	40	45	45	42	40
<b>3</b>	45	45	45	45	45	45	45
<b>4</b>	55	55	55	55	55	55	55
<b>5</b>	45	45	42	45	45	43	43
<b>6</b>	50	50	50	50	50	50	50
<b>7</b>	90	90	90	90	90	90	90
	<b>375</b>	<b>375</b>	<b>367</b>	<b>375</b>	<b>375</b>	<b>370</b>	<b>368</b>
	28,13	28,13	27,54	28,13	28,13	27,76	27,62

## **PERFORMANCE INDIVIDUALE**

### Linee Guida

Ponendosi come prioritario il miglioramento continuo dell'organizzazione e lo sviluppo delle risorse umane dell'Ente e la valorizzazione delle competenze professionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa, il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale è stato condiviso in sede di elaborazione con i sindacati rappresentanti i soggetti interessati e si articola in due ambiti: sistema di valutazione delle Posizioni Organizzative, sistema di valutazione del resto del personale. In tutti e due i casi, il percorso di valutazione avviene attraverso un processo di condivisione che si conclude, di norma, con un colloquio finale di confronto tra valutatore e valutato.

Il sistema è strutturato in modo da prevedere livelli di differenziazione che garantiscano la gradualità in base agli effettivi risultati raggiunti.

### Obiettivi - Misurazione - Valutazione

#### A) Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

La performance individuale è il contributo che un individuo o un gruppo di individui apportano con la propria azione al raggiungimento degli scopi, delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri gruppi di interesse.

Anche in questo caso, l'aspetto fondamentale consiste in una appropriata, funzionale, logica assegnazione degli obiettivi in relazione alle funzioni e alle capacità di ciascuna

risorsa umana. E ciò va fatto con chiarezza, in un contesto che supporti le necessità di ciascun Servizio, riconosca i ruoli e gratifichi il personale.

Tali principi sono stati alla base delle assegnazioni degli obiettivi, effettuate tenendo conto sia delle modalità organizzative e delle competenze del passato che delle necessità innovative.

Il sistema adottato prevede che il processo sia articolato secondo i seguenti passaggi sequenziali:

- assegnazione obiettivi di risultato e di comportamento;
- monitoraggio risultati (verifiche intermedie);
- valutazione del raggiungimento degli obiettivi di risultato e del comportamento;
- comunicazione valutazione con consegna schede;
- eventuali procedure di conciliazione;
- attivazione processi di gestione delle risorse umane.

Con particolare riferimento agli obiettivi di performance del 2020, si allega la tabella riepilogativa con i risultati:

Area	codice obiettivo	punteggio	totali
1	04,02,01	37,5	300
	01,01,03	37,5	
	04,03,01	37,5	
	10,01,03	37,5	
	10,04,01	80	
	10,04,01	70	
2	10,04,02	50	300
	10,04,01	50	
	10,04,01	50	
	10,04,01	80	
	10,04,01	70	
3	10,03,01	50	300
	10,01,04	50	
	10,03,01	50	
	10,04,01	80	
	10,04,01	70	
4	10,01,02	50	300
	10,01,04	50	
	10,01,02	50	
	10,04,01	80	
	10,04,01	70	
5	05,01,01	50	300
	10,01,04	50	
	10,01,04	50	
	10,04,01	80	
	10,04,01	70	
6	07,01,02	50	300
	05,01,01	50	
	07,01,03	50	
	10,04,01	80	
	10,04,01	70	
7	08,01,01	30	300
	08,01,01	30	
	10,01,04	30	
	08,01,01	30	
	06,01,01	30	
	10,04,01	80	
	10,04,01	70	

## B) Misurazione e valutazione della performance individuale

### **Segretario Generale**

La misurazione e la valutazione della performance individuale del Segretario Generale è collegata alla funzione e ai compiti che la legge, lo statuto e i regolamenti gli rimettono, nonché agli obiettivi direttamente assegnati dal Sindaco.

### **Posizioni Organizzative**

Il sistema di valutazione delle Posizioni Organizzative evidenzia non solo la dimensione gestionale, ma anche la dimensione professionale (responsabile di progetto, responsabile di politiche ecc.), di studio e di ricerca. Sottolinea gli elementi distintivi delle singole posizioni, sia strutturali che di contributo professionale individuale (conoscenze e competenze manageriali). La valutazione della prestazione è focalizzata su quei comportamenti che aderiscono e danno valore alla logica organizzativa, è formalizzata per iscritto nel PEG ed è soggetta a periodico monitoraggio.

L'impianto del sistema introduce il concetto di "competenze agite" come elemento strategico fondamentale in grado di integrare la valutazione delle posizioni e la valutazione delle prestazioni. Il contributo di una "posizione" al valore aggiunto prodotto complessivamente dall'organizzazione è correlato al modo in cui il ruolo viene agito e, quindi, per tenere conto dell'esito complessivo del rendimento organizzativo di quella posizione è necessaria un'integrazione tra i due ambiti di valutazione.

Il responsabile di PO, con la sua soggettività ed il suo bagaglio di competenze ed esperienze, incide sull'organizzazione della struttura presidiata e influenza il risultato dell'organizzazione, caratterizzandola rispetto alle aspettative teoriche. In tal modo si intende sottolineare la necessità di una "visione" dell'organizzazione nella quale sia effettivamente presente la necessità di avere una costante tensione verso il massimo rendimento organizzativo, realizzabile attraverso l'impiego dei diversi fattori della produzione impiegati nel concreto esercizio del proprio ruolo.

Il sistema tiene conto:

- della specificità e valenza delle competenze professionali e manageriali individuali dimostrate;
- dei risultati raggiunti e della realizzazione dei programmi e progetti affidati, in relazione agli obiettivi e agli indirizzi definiti dagli organi di governo ed alla disponibilità delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
- del miglioramento del sistema organizzativo e dell'innovazione tecnologica e procedurale realizzata;
- del contributo dato all'integrazione tra i diversi servizi e del grado di adattamento alle mutate esigenze dei vari contesti di intervento;
- della capacità di gestire in termini di sviluppo professionale i propri collaboratori e della capacità di valutarli.

### **Dipendenti**

La valutazione individuale dei dipendenti è effettuata con cadenza annuale dai Direttori d'Area secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della performance ed è collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi.

La valutazione è responsabilità del Direttore d'Area della struttura in cui il dipendente è collocato ed è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale dell'interessato nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo i principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.

Inoltre, la valutazione, finalizzata alla misurazione dello scostamento tra ruolo atteso e ruolo agito, costituisce il presupposto per l'avvio di percorsi di sviluppo e potenziamento delle competenze del lavoratore e per la formulazione del piano di formazione annuale, da considerarsi quale strumento di programmazione strategica e di governo, utilizzato per garantire la costruzione di un sistema formativo efficace, sistematico, organico e progettato per favorire la crescita professionale dei lavoratori, orientata verso i bisogni organizzativi e che supporti l'azione amministrativa, nell'ambito delle linee di indirizzo della Giunta rispetto alle politiche del personale e agli obiettivi strategici dell'Ente in termini di priorità e opportunità per i cittadini.

### C) Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

L'oggetto della valutazione è rappresentato dalle attività e dalle responsabilità correlate alla posizione lavorativa, astraendosi dalla persona che ricopre il ruolo e concentrandosi solo ed esclusivamente sul contenuto e sull'ampiezza della posizione.

La valutazione della posizione rappresenta quindi il valore organizzativo di una determinata posizione lavorativa, con riferimento ai contenuti ad essa correlati in un preciso momento e coordinati con il sistema organizzativo. La posizione tuttavia è influenzata anche dalle modalità di interpretazione del ruolo, ovvero come un "dirigente" raggiunge i propri obiettivi e come egli dispone delle competenze e conoscenze richieste. Pertanto, anche sulla valutazione delle posizioni, e non solo su quella dei risultati, si introduce la valutazione delle competenze e delle conoscenze agite.

Il sistema di valutazione delle posizioni organizzative ha l'obiettivo di descrivere e misurare, tramite opportuni fattori, il "peso" che ciascuna posizione assume nel contesto organizzativo. L'intento non è solamente quello di monitorare i risultati raggiunti nel breve periodo, ma anche di misurare la prestazione offerta da un punto di vista qualitativo, e in questo caso si focalizza sui comportamenti; così anche le competenze agite rientrano nella valutazione delle prestazioni. L'assunto alla base della metodologia prescelta è che i titolari di posizione organizzativa sono chiamati ad utilizzare competenze funzionali allo svolgimento del proprio ruolo e in linea con le esigenze organizzative.

Si riporta, in forma tabellare, a la casistica prevista nel sistema di misurazione e valutazione della performance individuale per l'anno 2019:

MACROVOCE PFI b)		VOCE PFI		INDICATORE	
1	Capacità Organizzativa, Gestionale e Relazionale	1.1	Capacità di organizzare riunioni periodiche con i collaboratori	Almeno una riunione a trimestre: con report che descrive le azioni portate avanti e il contenuto delle riunioni	35
		1.2	Capacità di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con gli altri responsabili di struttura	Grado di partecipazione alle riunioni d'Area	40
2	Impegno sul lavoro e qualità Prestazione individuale	2.1	Capacità di utilizzo e rendicontazione delle risorse finanziarie assegnate	Report legato agli aspetti economico-finanziari (capacità di spesa - capacità di realizzazione delle entrate)	30
3	Capacità di proporre soluzioni innovative, valutazione dei collaboratori, delle competenze relazionali, organizzative etc.	3.1	Capacità relazionali e di sostegno, motivazione, valorizzazione collaboratori, delega, clima organizzativo favorevole, gestione della comunicazione all'interno dell'Area	Questionario anonimo somministrato ai collaboratori da parte dell'oiv (uno per semestre)	35

		3.2	Capacità di risposta alle sollecitazioni sindacali, espresse con disposizioni verbali o direttive	Report su verbali e direttive e azioni adottate	35
		3.3	Capacità di differenziazione nella valutazione dei collaboratori	Differenziazione delle valutazioni dei dipendenti	30
4	Iniziativa personale e Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	4.1	Gestione proattiva nei confronti del cambiamento	Report sulle innovazioni adottate nell'anno	30
5	Competenze Professionali	5.1	Adozione di iniziative volte a ridurre la spesa corrente dell'area di competenza, mantenendo inalterato il livello dei servizi	Report su azioni adottate	35
		5.2	Collaborazione e supporto nell'attività di prevenzione della corruzione e dell'illegalità	Report su azioni adottate	30
Totale					<b>300</b>

#### Risultato della valutazione della performance individuale

I dati relativi alla performance individuale confermano l'elevato standard di rendimento dei singoli.

Il **rendimento medio** è risultato infatti di 256 punti su 300 (pari all'85%).

Si allega la sintesi dei risultati della performance organizzativa:

	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7
1.1	35	35	35	35	35	35	35
1.2	40	40	40	40	40	40	40
2.1	30	30	30	30	30	30	30
3.1	17	18	18	18	23	10	25
3.2	35	35	35	35	35	35	35
3.3	13	7	12	10	9	25	9
4.1	20	25	20	20	20	20	20
5.1	35	35	35	35	35	35	35
5.2	30	30	30	30	30	30	30
	<b>255</b>	<b>254</b>	<b>255</b>	<b>252</b>	<b>257</b>	<b>260</b>	<b>259</b>

#### CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

La valutazione delle P. O. per l'anno 2019 evidenzia il raggiungimento di uno standard di rendimento che oscilla tra gli 922 e gli 932 punti, con una media complessiva di 928/1000, come dettagliatamente riportato nella tabella allegato al verbale.

Si tratta di un risultato lusinghiero e di particolare rilevanza, in quanto dimostra lo sforzo compiuto dai Direttori per adeguarsi gradatamente al sistema di misurazione e valutazione introdotto negli scorsi anni e via via perfezionato.

L'elevato standard di rendimento raggiunto da un lato dimostra l'encomiabile impegno profuso, ma contemporaneamente rivela che esistono ancora ulteriori margini di miglioramento, ai quali i singoli e l'Ente nel suo complesso devono protendere con sempre maggiore convinzione e determinazione, nonostante le dinamiche endogene ed esogene in continua evoluzione che un Comune di trova a dover affrontare

Valutazioni 2019							
	Area 1	Area 2	Area 3	Area 4	Area 5	Area 6	Area 7
<b>Ob Strat</b>	300	300	300	300	300	300	300
<b>PFO</b>	375	375	367	375	375	370	368
<b>PFI 2019</b>	255	254	255	252	257	260	259
<b>TOTALE</b>	<b>930</b>	<b>929</b>	<b>922</b>	<b>927</b>	<b>932</b>	<b>930</b>	<b>928</b>

#### ***4. Risorse, efficienza ed economicità***

##### **4.1 Riduzione e Razionalizzazione della spesa**

A ciascuna area è stata affidato l'obiettivo di razionalizzazione della spesa. Sono state quindi proposte azioni differenziate, in base alla attività di competenza, consentendo a ciascuno di agire positivamente sulla riduzione della spesa.



## 4.2 Pareggio di bilancio

Come evidenziato nel seguente prospetto, il Comune di Selargius, anche nel 2019 ha rispettato il pareggio di bilancio:

EQUILIBRIO ECONOMICO-FINANZIARIO		COMPETENZA (ACCERTAMENTI E IMPEGNI IMPUTATI ALL'ESERCIZIO)
<b>Fondo di cassa all'inizio dell'esercizio-</b>		
A) Fondo pluriennale vincolato per spese correnti iscritto in entrata	(+)	1.597.801,09
AA ) Recupero disavanzo di amministrazione esercizio precedente	(-)	
B) Entrate Titoli 1.00 - 2.00 - 3.00	(+)	22.086.261,26
<i>di cui per estinzione anticipata di prestiti</i>		
C) Entrate Titolo 4.02.06 - Contributi agli investimenti direttamente destinati al rimborso dei prestiti da amministrazioni pubbliche	(+)	
D)Spese Titolo 1.00 - Spese correnti	(-)	20.903.715,36
D1) Fondo pluriennale vincolato di parte corrente (di spesa)	(-)	1.206.042,66
E) Spese Titolo 2.04 - Altri trasferimenti in conto capitale	(-)	
<b>E1) Fondo pluriennale vincolato di spesa - titolo 2.04 Altri trasferimenti in conto capitale</b>	(-)	
F1) Spese Titolo 4.00 - Quote di capitale amm.to dei mutui e prestiti obbligazionari	(-)	33.511,19
<i>di cui per estinzione anticipata di prestiti</i>		
<b>F2) <del>di cui</del> Fondo anticipazioni di liquidità (DL 35/2013 e successive modifiche e rifinanziamenti)-</b>	(-)	
<b>G) Somma finale (G=A-AA+B+C-D-D1-D2-E-E1-F1-F2)</b>		<b>1.540.793,14</b>
<b>ALTRE POSTE DIFFERENZIALI, PER ECCEZIONI PREVISTE DA NORME DI LEGGE E DAI PRINCIPI CONTABILI, CHE HANNO EFFETTO SULL'EQUILIBRIO EX ARTICOLO 162, COMMA 6, DEL TESTO UNICO DELLE LEGGI SULL'ORDINAMENTO DEGLI ENTI LOCALI</b>		
H) Utilizzo avanzo di amministrazione per spese correnti	(+)	484.292,00
<i>di cui per estinzione anticipata di prestiti</i>		
I) Entrate di parte capitale destinate a spese correnti in base a specifiche disposizioni di legge o dei principi contabili	(+)	125.900,00
<i>di cui per estinzione anticipata di prestiti</i>		
L) Entrate di parte corrente destinate a spese di investimento in base a specifiche disposizioni di legge o dei principi contabili	(-)	2.500,00
M) Entrate da accensione di prestiti destinate a estinzione anticipata dei prestiti	(+)	
<b>O1) RISULTATO DI COMPETENZA DI PARTE CORRENTE ( O1=G+H+I-L+M)</b>		<b>2.148.485,14</b>
- Risorse accantonate di parte corrente stanziare nel bilancio dell'esercizio N	(-)	87.050,00
- Risorse vincolate di parte corrente nel bilancio	(-)	582.545,16
<b>O2) EQUILIBRIO DI BILANCIO DI PARTE CORRENTE</b>	(-)	<b>1.478.889,98</b>
- Variazione accantonamenti di parte corrente effettuata in sede di rendiconto(+)/(-)	(-)	125.121,75
<b>O3) EQUILIBRIO COMPLESSIVO DI PARTE CORRENTE</b>		<b>1.604.011,73</b>

P) Utilizzo avanzo di amministrazione per spese di investimento	(+)	2.827.984,00
Q) Fondo pluriennale vincolato per spese in conto capitale iscritto in entrata	(+)	9.011.876,93
R) Entrate Titoli 4.00-5.00-6.00	(+)	2.752.662,78
C) Entrate Titolo 4.02.06 - Contributi agli investimenti direttamente destinati al rimborso dei prestiti da amministrazioni pubbliche	(-)	
I) Entrate di parte capitale destinate a spese correnti in base a specifiche disposizioni di legge o dei principi contabili	(-)	125.900,00
S1) Entrate Titolo 5.02 per Riscossione crediti di breve termine	(-)	
S2) Entrate Titolo 5.03 per Riscossione crediti di medio-lungo termine	(-)	
T) Entrate Titolo 5.04 relative a Altre entrate per riduzione di attività finanziarie	(-)	
L) Entrate di parte corrente destinate a spese di investimento in base a specifiche disposizioni di legge o dei principi contabili	(+)	2.500,00
M) Entrate da accensione di prestiti destinate a estinzione anticipata dei prestiti	(-)	
U) Spese Titolo 2.00 - Spese in conto capitale	(-)	4.812.644,85
U1) Fondo pluriennale vincolato in c/capitale (di spesa)	(-)	8.153.792,44
V) Spese Titolo 3.01 per Acquisizioni di attività finanziarie	(-)	
E) Spese Titolo 2.04 - Altri trasferimenti in conto capitale	(+)	
<b>Z1) RISULTATO DI COMPETENZA IN C/CAPITALE ( Z1) = P+Q+R-C-I-S1-S2-T+L-M-U-U1-U2-V+E)</b>		<b>1.502.686,42</b>

EQUILIBRIO ECONOMICO-FINANZIARIO		COMPETENZA (ACCERTAMENTI E IMPEGNI IMPUTATI ALL'ESERCIZIO)
Z/1) Risorse accantonate in c/capitale stanziato nel bilancio dell'esercizio N	(-)	-
- Risorse vincolate in c/capitale nel bilancio	(-)	893.383,82
<b>Z/2) EQUILIBRIO DI BILANCIO IN C/CAPITALE</b>		<b>609.302,60</b>
- Variazione accantonamenti in c/capitale effettuata in sede di rendiconto (+)/(-)	(-)	
<b>Z3) EQUILIBRIO COMPLESSIVO IN CAPITALE</b>		<b>609.302,60</b>
S1) Entrate Titolo 5.02 per Riscossione crediti di breve termine	(+)	-
S2) Entrate Titolo 5.03 per Riscossione crediti di medio-lungo termine	(+)	-
T) Entrate Titolo 5.04 relative a Altre entrate per riduzioni di attività finanziarie	(+)	-
X1) Spese Titolo 3.02 per Concessione crediti di breve termine	(-)	-
X2) Spese Titolo 3.03 per Concessione crediti di medio-lungo termine	(-)	-
Y) Spese Titolo 3.04 per Altre spese per incremento di attività finanziarie	(-)	-
<b>W1) RISULTATO DI COMPETENZA (W/1 = O1+Z1+S1+S2+T-X1-X2-Y-Z)</b>		<b>3.651.171,56</b>
Risorse accantonate stanziato nel bilancio dell'esercizio N		87.050,00
Risorse vincolate nel bilancio		1.475.928,98
<b>W2) EQUILIBRIO DI BILANCIO</b>		<b>2.088.192,58</b>
Variazione accantonamenti effettuata in sede di rendiconto	-	125.121,75
<b>W3) EQUILIBRIO COMPLESSIVO</b>		<b>2.213.314,33</b>

Saldo corrente ai fini della copertura degli investimenti pluriennali:

<b>O1) Risultato di competenza di parte corrente</b>		<b>2.148.485,14</b>
Utilizzo risultato di amministrazione per il finanziamento di spese correnti (H)	(-)	484.292,00
Entrate non ricorrenti che non hanno dato copertura a impegni	(-)	
- Risorse accantonate di parte corrente stanziato nel bilancio dell'esercizio N <sup>(4)</sup>	(-)	87.050,00
- Variazione accantonamenti di parte corrente effettuata in sede di rendiconto (+)/(-) <sup>(2)</sup>	(-)	125.121,75
- Risorse vincolate di parte corrente nel bilancio <sup>(3)</sup>	(-)	582.545,16
<b>Equilibrio di parte corrente ai fini della copertura degli investimenti pluriennali</b>		<b>1.119.719,73</b>

## 4.2 Spesa per il personale

In merito alla spesa del personale, anche nell'esercizio 2019 il Comune di Selargius ha assicurato la riduzione della spesa per il personale nei termini definiti dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss.mm.ii., ovverossia assicurando il contenimento con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013.

## 4.4 Altre iniziative e indagini sull'efficienza della macchina amministrativa

### Indagine di Customer Satisfaction

Come negli anni precedenti, anche nel 2019 l'Amministrazione ha condotto l'indagine di Customer Satisfaction sui servizi erogati per poter analizzare il rapporto tra il Comune e gli utenti.

I report sono stati pubblicati nel sito istituzionale del Comune di Selargius nella sezione Amministrazione Trasparente – servizi erogati – Customer Satisfaction e sono suddivisi in primo e secondo semestre.

I questionari sottoposti all'utenza, già a partire da fine 2014, sono omogenei e sono articolati in 11 domande con tre differenti scelte di valutazione comprese tra Insoddisfatto, Soddisfatto e Ottimo.

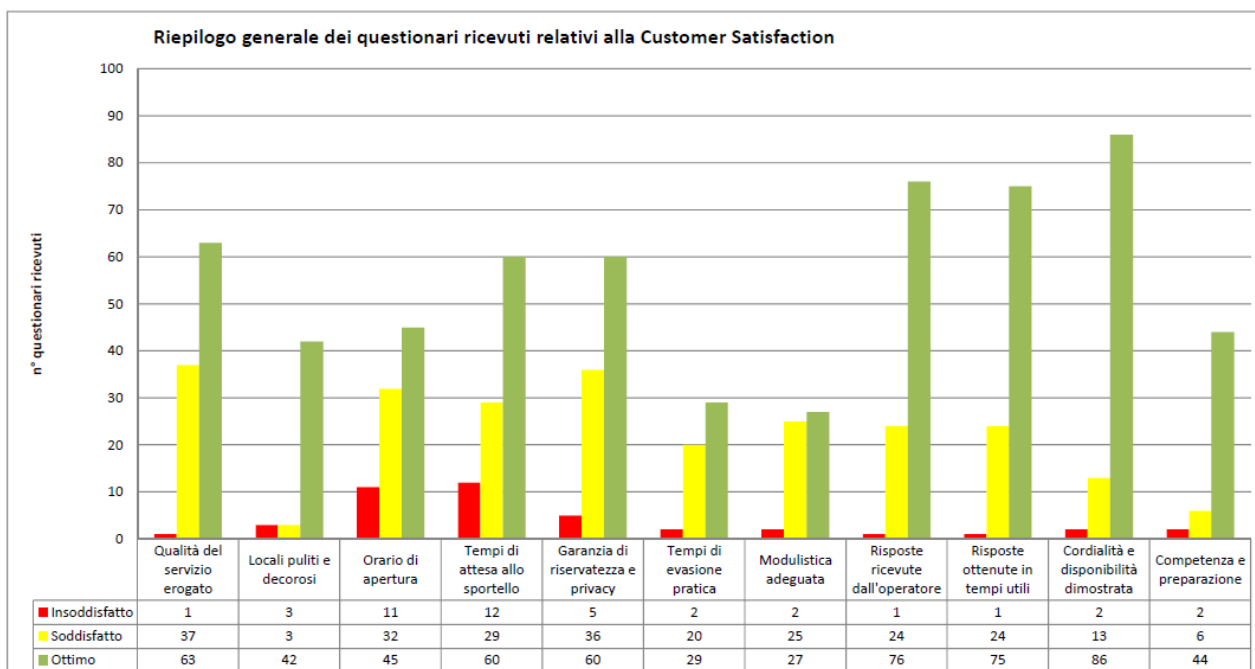
Dai grafici relativi sia al primo che al secondo semestre del 2019 emerge un grado di soddisfazione dell'utenza sui servizi erogati dal Comune piuttosto elevato.

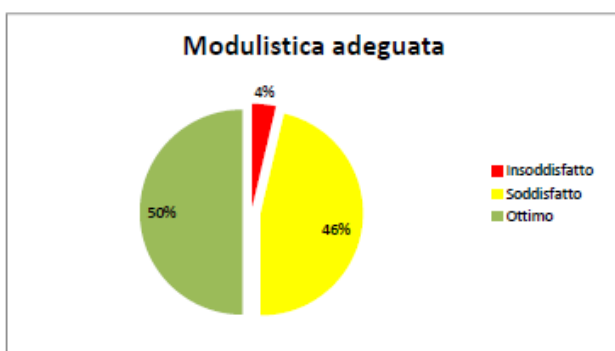
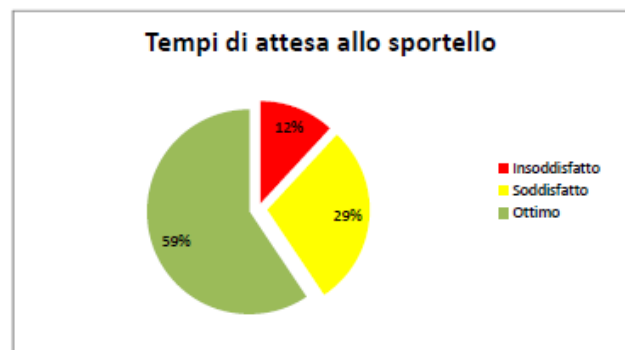
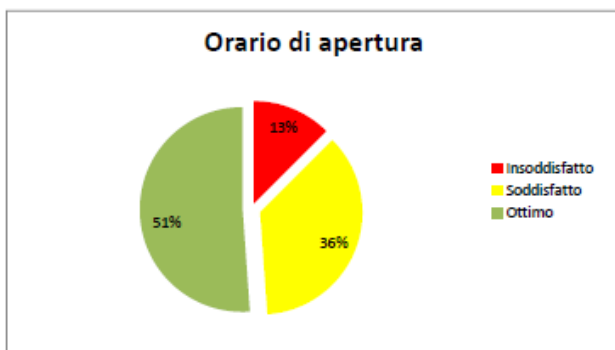
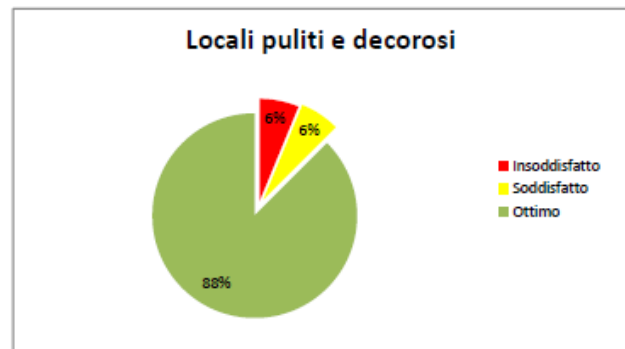
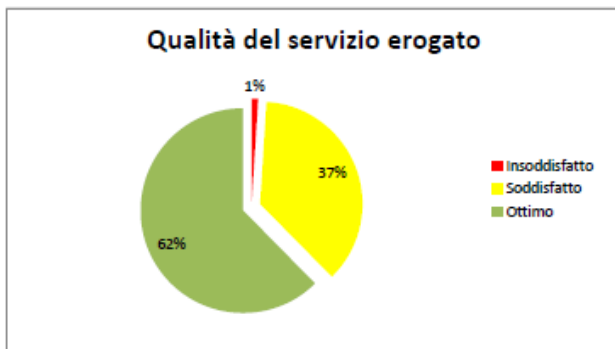
### Risultati indagini customer satisfaction

CUSTOMER SATISFACTION  
GRAFICO RIEPILOGATIVO

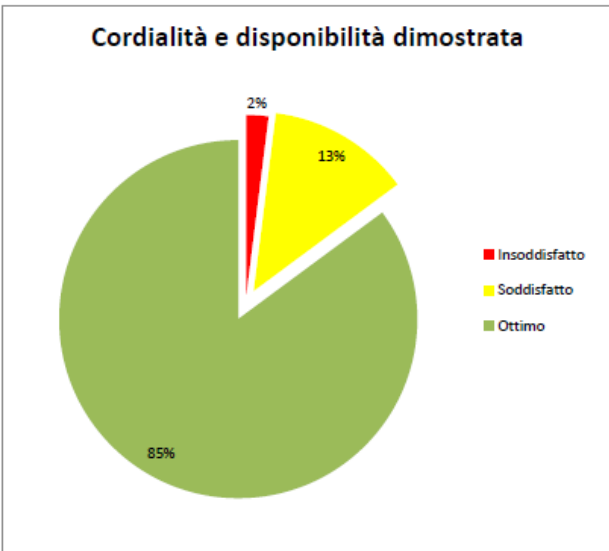
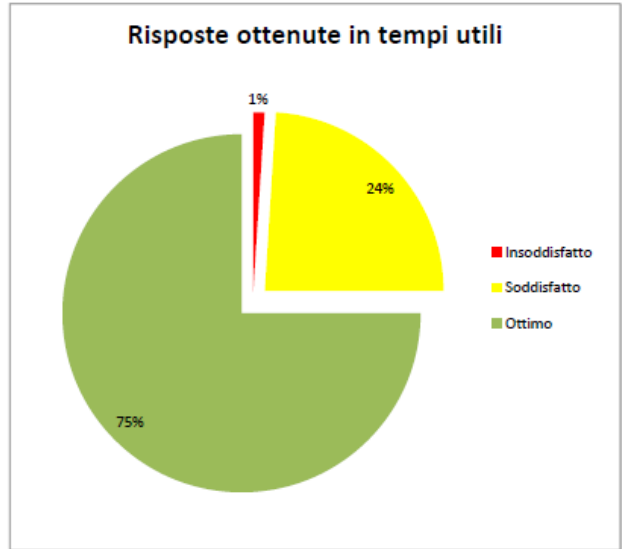
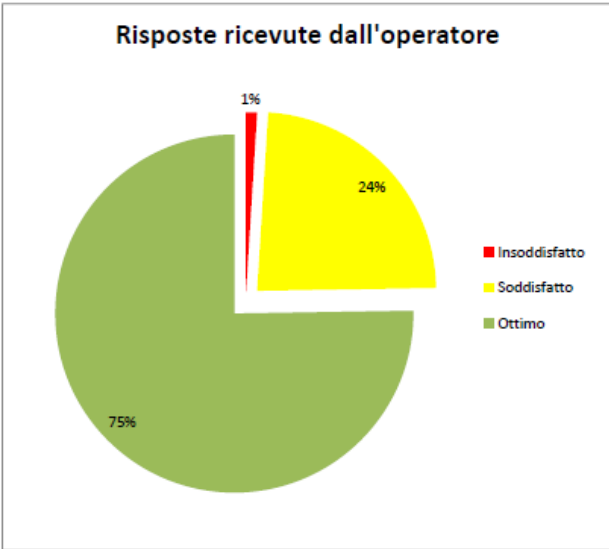
1° Semestre 2019

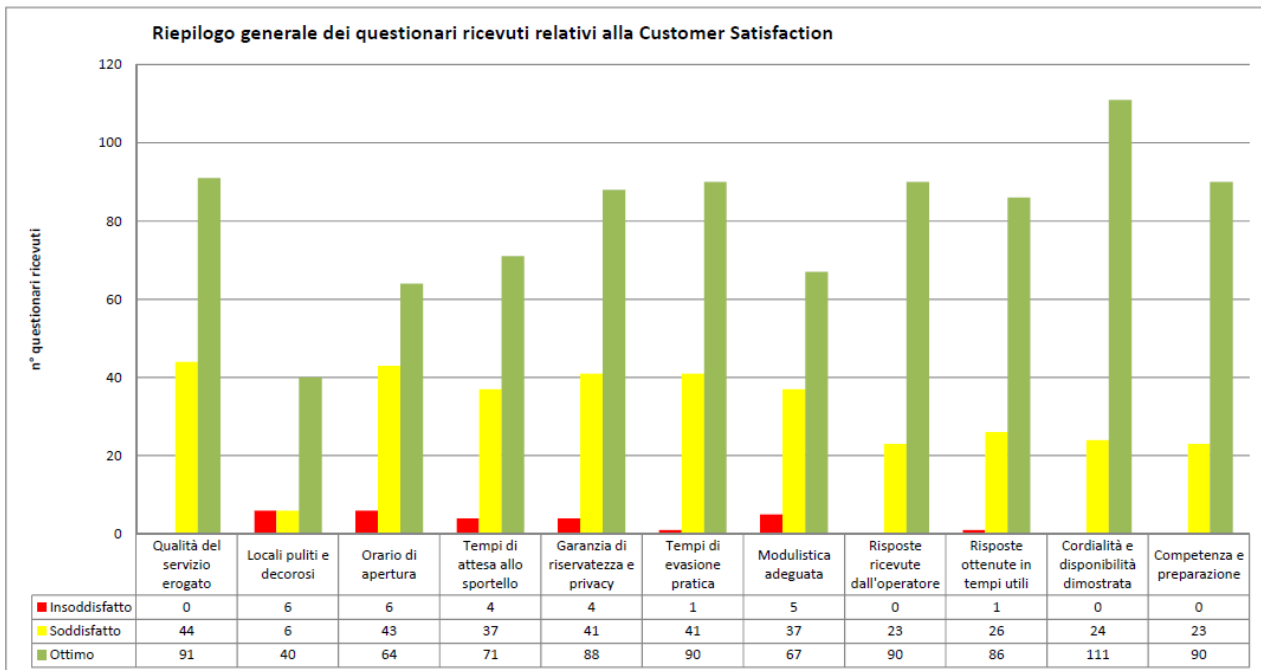
Allegato 1)

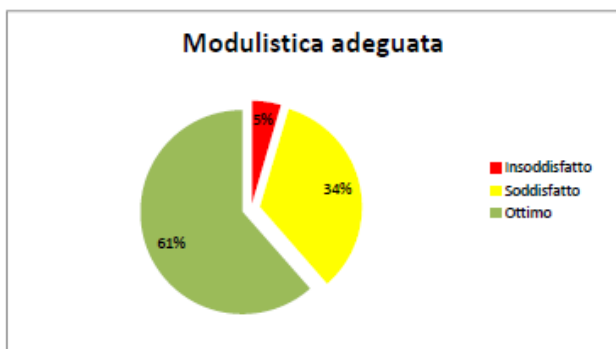
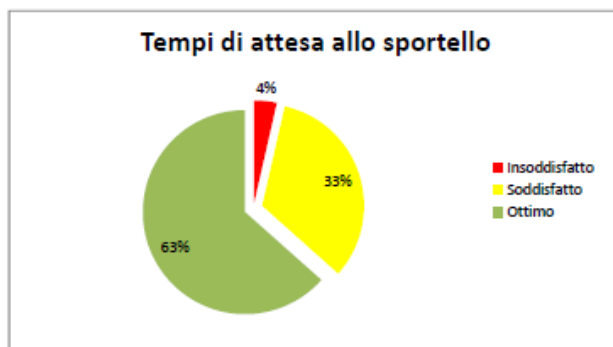
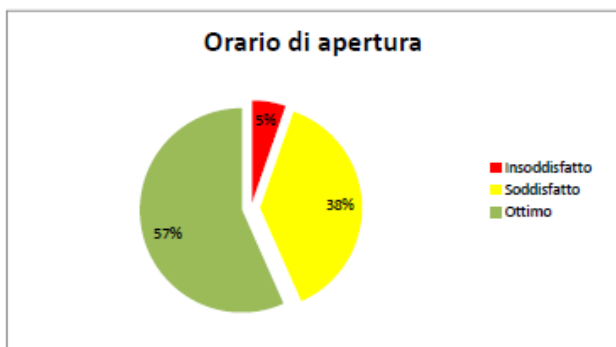
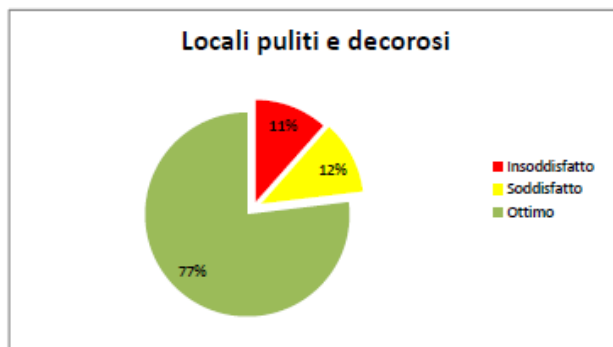
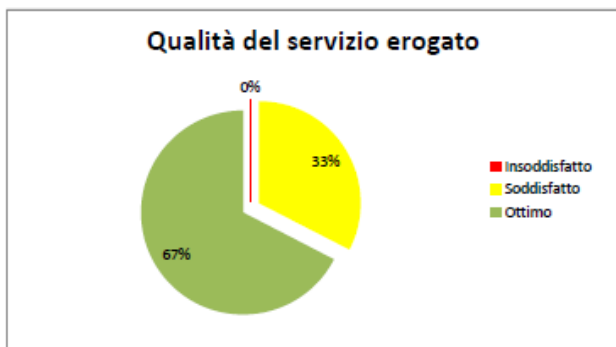




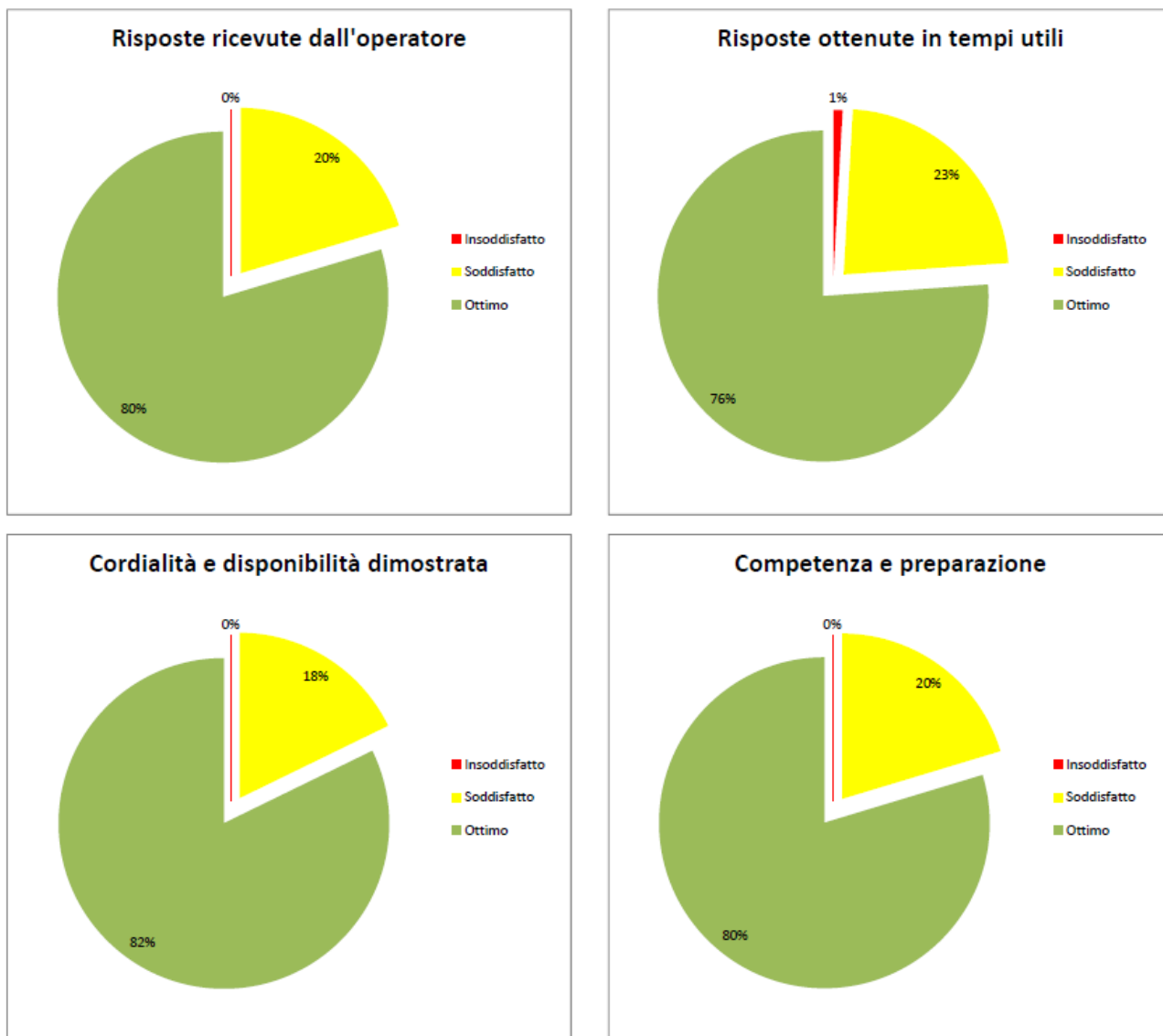
GRAFICI RELATIVI AL PERSONALE IMPIEGATO







## GRAFICI RELATIVI AL PERSONALE IMPIEGATO



### **Benessere Organizzativo**

Negli ultimi anni il Comune di Selargius ha sviluppato una maggiore attenzione alla qualità dell'organizzazione del lavoro, cercando di garantire il benessere organizzativo attraverso il coinvolgimento non solo del personale dipendente, ma anche degli organismi a tal proposito interessati.

Nel 2014 L'OIV aveva effettuato L'indagine sul benessere organizzativo, promossa dall'OIV ed effettuata nel corso del 2014, è lo strumento che consente di conoscere il grado di soddisfazione dei dipendenti al fine di rendere più efficace la gestione del personale, migliorare la qualità del lavoro, motivare i dipendenti al raggiungimento degli obiettivi, incrementare la soddisfazione rispetto alla loro attività lavorativa.

L'attività avviata, su indicazione della delibera della CIVIT (ora ANAC), si è sviluppata attraverso l'uso di un software creato dal personale del CED (quindi a costo zero), mediante appositi formulari; i risultati dell'indagine sono riportati nel sito web comunale: *"Amministrazione Trasparente – Performance – Benessere Organizzativo"*.



#### **4.4 Altre iniziative e indagini sull'efficienza della macchina amministrativa**

##### Indagine di Customer Satisfaction

Come negli anni precedenti, anche nel 2019 l'Amministrazione ha condotto l'indagine di Customer Satisfaction sui servizi erogati per poter analizzare il rapporto tra il Comune e gli utenti.

I report sono stati pubblicati nel sito istituzionale del Comune di Selargius nella sezione Amministrazione Trasparente – servizi erogati – Customer Satisfaction e sono suddivisi in primo e secondo semestre.

I questionari sottoposti all'utenza, già a partire da fine 2014, sono omogenei e sono articolati in 11 domande con tre differenti scelte di valutazione comprese tra Insoddisfatto, Soddisfatto e Ottimo.

Dai grafici relativi sia al primo che al secondo semestre del 2019 emerge un grado di soddisfazione dell'utenza sui servizi erogati dal Comune piuttosto elevato.

#### **5. Pari opportunità e bilancio di genere**

Dal punto di vista metodologico, non sarebbe corretto parlare di Bilancio di genere per l'anno 2019. E' comunque intenzione dell'Amministrazione predisporre un documento che contenga gli elementi di convergenza delle politiche sulle pari opportunità con il ciclo della performance.

Si rileva che, pur non avendo intrapreso specifiche azioni particolarmente innovative, l'Amministrazione ha diligentemente sviluppato la dimensione che attiene al divieto di discriminazione (motivi sindacali, politici, religiosi, razza-etnia, di lingua, di genere, di disabilità, di età, di orientamento sessuale, di convinzioni personali).

Si ribadisce che l'esposizione degli obiettivi, le risorse utilizzate e i risultati conseguiti per perseguire le pari opportunità non sono stati enunciati in un apposito bilancio di genere, ma sono desumibili dal complesso degli atti e dei documenti, anche di natura economico-finanziaria, posti in essere dall'Ente nella specifica materia.

I programmi, i progetti e le scelte che durante l'anno di riferimento si sono realizzati hanno rivolto particolare attenzione alla popolazione femminile.

Da diverso tempo si predispongono piani triennali sulle azioni positive, che vengono annualmente aggiornati, e (previo assenso del Comitato Unico di Garanzia sulle pari opportunità), realizzati.

Per il Piano delle Azioni Positive 2019-2021 vedasi deliberazione della Giunta Comunale n. 9 del 29 gennaio 2019.

#### **6. Il processo di redazione della Relazione sulla performance**

##### **6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità**

Per la redazione della presente relazione sono stati utilizzati tutti i documenti citati nel testo, oltre alle relazioni presentate dai singoli Direttori d'area e alle schede di reporting relative alla rendicontazione degli obiettivi compilate dai medesimi, dalle quali emerge il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

E' stato esaminato il software PerformPA, unitamente a ogni ulteriore documento a supporto della ricerca e dell'analisi utili alla redazione della presente relazione (direttive, normativa, questionari, ect.).

E' stato inoltre ripetutamente consultato il Segretario Generale, anche nella veste di responsabile della Trasparenza e dell'Anticorruzione.

La presente relazione è stata ultimata nel mese di giugno dell'anno 2020, sotto la responsabilità del Direttore dell'area 2, fra le cui competenze rientra la redazione del Piano della Performance e delle relative Relazioni.

## 6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

Il Piano della performance 2019 deriva in larga parte dall'impostazione data all'intero sistema dal software "PerformPA", adottato dall'Ente quale strumento operativo indispensabile per una corretta gestione dell'intero ciclo della performance.

Nel Piano sono stati individuati e descritti gli obiettivi strategici e operativi, con i relativi indicatori di out-come e di risultato; gli obiettivi sono stati riferiti a un arco temporale specifico (triennio per quelli strategici e anno per quelli operativi).

L'Ente ha definito gli obiettivi coerentemente con le esigenze della collettività di riferimento, le missioni istituzionali, le priorità politiche e le proprie strategie; ha individuato e declinato gli obiettivi in maniera generalmente chiara, specifica e misurabile, associando a ciascuno uno o più indicatori, prevalentemente quantitativi, e uno o più target di riferimento.

I target scelti erano in diversi casi frutto di autovalutazione, indicati nella forma di percentuale in aumento rispetto al target raggiunto nell'anno precedente (vedi albero della performance e monitoraggio indicatori). L'OIV ha raccomandato il ricorso in maggior misura al *benchmarking* per la definizione dei target, che in ogni caso non sempre appaiono realmente sfidanti, quantificati e misurabili.

Anche per il 2019, si ha una generale tendenza migliorativa; l'OIV ha apprezzato lo sforzo compiuto dall'Ente nell'inserire nel Piano della performance non solo indicatori di input/output, ma anche indicatori di efficienza e di efficacia.

Per l'emergenza di ulteriori punti di forza e debolezza si rinvia a quanto segnalato più sopra nei paragrafi 2.4 e 5.

Nell'arco del 2019, sono stati effettuati dall'OIV singoli incontri di monitoraggio intermedio, sia con il Segretario Generale, sia con il Capo di Gabinetto del Sindaco, sia con le P.O., con acquisizione e analisi di dati quantitativi e individuazione di azioni correttive (miglioramenti qualitativi e/o rimodulazione di obiettivi).

L'attività di monitoraggio dell'OIV si è svolta anche con la partecipazione a numerosi incontri di lavoro (Comitati di Direzione) con il Segretario Generale e i Direttori d'Area, nell'ambito dei quali è stato verificato il livello di attuazione del Ciclo della performance e sono emerse criticità, punti di forza e debolezza, tutti utili per la definizione *in progress* del Ciclo medesimo.

## 6.3 Report sulla performance (vedasi allegato )