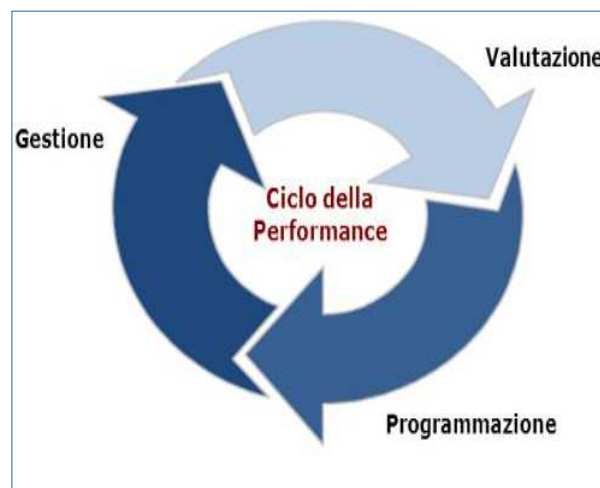


RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2022



INDICE

Premessa

1. I principali risultati raggiunti

2. Analisi del contesto e delle risorse

2.1 Territorio e popolazione

2.2 Ambiente

2.3 Turismo

2.4 Risorse umane

2.5 Lavoro agile

2.6 Pari opportunità

3. La misurazione e valutazione della performance relativa all'anno 2022

3.1 La performance generale dell'Ente

3.2 La performance organizzativa dei Servizi

3.2.1 Obiettivi prioritari

3.2.2 Obiettivi di sviluppo e di mantenimento

3.3 La performance individuale del Segretario Generale e dei Dirigenti

4. I risultati finali

4.1 Performance dirigenziale

4.2 Performance dei titolari di posizione organizzativa

4.3 Performance del personale non dirigenziale

5. Le azioni migliorative

PREMESSA

La Relazione annuale sulla performance è il documento attraverso il quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati e inseriti nella Sezione 2 "Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione" – "Sottosezione di Programmazione Performance del Piano Integrato di Attività e Organizzazione" relativo all'anno precedente, evidenziando gli obiettivi realizzati, le risorse utilizzate e gli eventuali scostamenti registrati a consuntivo rispetto a quanto programmato.

Con l'elaborazione del documento l'Amministrazione intende perseguire le seguenti finalità:

- ✓ dotarsi di uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance;
- ✓ dotarsi di uno strumento di accountability attraverso il quale rendicontare a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati. In questa prospettiva, nella predisposizione della Relazione sono state privilegiate la sinteticità, la chiarezza espositiva, la comprensibilità, anche facendo ampio ricorso a rappresentazioni grafiche e tabellari dei risultati per favorire una maggiore leggibilità delle informazioni.

L'impostazione della Relazione si conforma allo schema di riferimento delineato dall'Ufficio per la Valutazione della Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica con le Linee Guida n. 3 del novembre 2018.

Tutto ciò premesso, si riepilogano di seguito i principali atti adottati con riferimento al ciclo della performance per l'anno 2022, sui quali si basa la presente attività di rendicontazione.

Il Consiglio Comunale, in coerenza con le Linee Programmatiche del Sindaco, con la deliberazione n. 25 del 1° marzo 2022 ha approvato il Documento Unico di Programmazione 2022/2023/2024 e con la deliberazione n. 97 del 14 luglio 2022 ha approvato la Nota di aggiornamento al DUP 2022/2023/2024, contestualmente al Bilancio di previsione finanziario 2022/2023/2024.

La Giunta Comunale ha adottato le seguenti deliberazioni:

- ✓ deliberazione n. 135 del 3 agosto 2022 di approvazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ente per l'anno 2022;
- ✓ deliberazione n. 168 del 19 settembre 2022 di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, comprendente la "Sezione 2, Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione" e la "Sottosezione di Programmazione Performance". Quest'ultima sottosezione, finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione, è stata integrata e modificata con le deliberazioni n. 205 del 18 ottobre 2022, n. 230 dell'11 dicembre 2022 e n. 281 del 15 dicembre 2022;
- ✓ deliberazione n. 166 del 3 agosto 2023 di approvazione della valutazione delle performance dirigenziali relativa all'anno 2022.

Si riportano di seguito una sintesi dei principali risultati raggiunti, dei dati di contesto e delle azioni che hanno caratterizzato l'attività dell'Amministrazione comunale.

1. I PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI

In questa prima sezione del documento, per ciascuna linea di mandato è indicato l'obiettivo o gli obiettivi contenuti nel PIAO maggiormente significativi, conseguiti nella misura del 100% con riguardo agli indicatori previsti e misurati.

LINEA PROGRAMMATICA	INDIRIZZO STRATEGICO	DENOMINAZIONE OBIETTIVO GESTIONALE	PRINCIPALI RISULTATI CONSEGUITI
1. La città rigenerata: la grande sfida della rigenerazione e riqualificazione dell'identità urbana di Cagliari	1.1 Una nuova Cagliari: pianifichiamo una nuova identità urbana	Adeguamento del PUC al PPE e al PAI (obiettivo di sviluppo)	L'obiettivo di ridefinire le regole per la pianificazione urbanistica della città mediante l'adozione del Piano Urbanistico Comunale fa registrare un importante passo avanti. Infatti, se nel 2021 si è proceduto alla redazione del PUC preliminare, sottoponendolo all'approvazione del Consiglio Comunale, nel 2022, si è provveduto, invece, alla redazione della bozza del nuovo PUC nella sua stesura definitiva. Si è proseguita, pertanto, nel rispetto dei tempi programmati, l'attività finalizzata alla definizione del nuovo PUC, con il quale è stata disegnata la Cagliari dei prossimi vent'anni: una città "più verde" (anche con attenzione alla valorizzazione delle zone umide), una città che si ricongiunge con il proprio mare su tutto il proprio litorale, con un'attenzione particolare alle periferie e al problema "casa" (con un occhio di riguardo all'housing sociale), alla valorizzazione dei beni storico-culturali e alla mobilità sostenibile.
2. La città agile: la grande sfida per la mobilità a Cagliari	2.2. I nuovi parcheggi: creeremo il Piano della Sosta inventando nuovi spazi per parcheggiare le auto e favorire l'utilizzo del TPL	Nuovi parcheggi (obiettivo di sviluppo)	Nell'intento di avviare l'importante progetto di incrementare il numero delle aree destinate a parcheggi, l'Amministrazione ha inteso realizzare anche il contestuale recupero di aree degradate, attraverso la riqualificazione urbanistica, paesaggistica e ambientale e il miglioramento della sicurezza stradale. Nell'anno 2022, nel rispetto della tempistica programmata, è stato, pertanto, validato l'importante progetto esecutivo relativo all'intervento di realizzazione di un parcheggio in via Cattaneo.
3. La città in salute: la grande sfida della cura della salute dei cittadini di Cagliari	3.2 Città dello sport: Cagliari a misura degli sportivi	Contributi per incentivare la pratica sportiva (obiettivo di sviluppo)	Al fine di incentivare la pratica sportiva come forma di benessere psico-fisico e di inclusione sociale tra le fasce più deboli della popolazione, l'Amministrazione comunale ha elaborato e pubblicato due avvisi pubblici rivolti rispettivamente ai cittadini e alle organizzazioni sportive per raccogliere le adesioni all'iniziativa denominata "Contributi per incentivare la pratica sportiva". L'operazione, realizzata tramite l'erogazione di vouchers, si è concretizzata con l'approvazione: - di un avviso pubblico per la selezione dei cittadini aventi diritto all'erogazione dei vouchers per lo svolgimento di attività sportive prevalentemente all'aperto; - di un avviso pubblico per la selezione degli operatori sportivi (Associazioni Sportive Dilettantistiche, Società Sportive Dilettantistiche, Associazioni di Volontariato) interessati a svolgere attività sportive con i possessori dei voucher erogati dal Comune.



COMUNE DI CAGLIARI

4. La città del benessere equo: la grande sfida del miglioramento della qualità della vita a Cagliari	4.3 La cura delle famiglie: sosteniamo le famiglie già esistenti e incentiviamo la nascita delle nuove	Interventi e servizi in favore delle famiglie – Funzionamento dell'ufficio per le politiche familiari (obiettivo di sviluppo)	Con deliberazione della Giunta comunale n. 207/2020 è stata istituita l'Unità di Progetto “Ufficio per le Politiche Familiari”, volta alla definizione di un piano integrato e intersettoriale di interventi a favore delle famiglie residenti. Il Servizio Politiche Sociali ha effettuato una ricognizione delle opportunità di sviluppo di azioni locali integrate in materia di politiche familiari ed elaborato la proposta di un programma comunale integrato a supporto delle famiglie e in risposta ai loro bisogni.
	4.4 La sicurezza urbana: ritroviamo la serenità di vivere Cagliari	Messa in sicurezza (obiettivo di sviluppo) La Polizia Locale a tutela degli utenti deboli della strada (obiettivo di mantenimento)	Nell'intento di avviare l'importante progetto finalizzato ad incidere significativamente sulla riduzione dei rischi idrogeologici e di erosione dei versanti, mediante interventi strutturali e non strutturali di consolidamento delle aree esposte a rischio di frana e/o a rischio idraulico, è proseguito nel 2022 l'iter per la realizzazione dei seguenti interventi: • manutenzione straordinaria del muraglione nel canale San Bartolomeo delle Saline di Molentargius, all'interno del compendio di Molentargius. • interventi infrastrutturali per la salvaguardia da eventi eccezionali e manutenzione straordinaria della rete pluviale nel territorio di Pirri, attraverso la realizzazione nuovo collettore C 47; • interventi infrastrutturali per la salvaguardia da eventi eccezionali e manutenzione straordinaria della rete pluviale nel territorio di Pirri, attraverso la realizzazione nuovo collettore C70. Particolare attenzione è stata riposta, anche nel 2022, nei confronti degli “utenti deboli della strada”, quali pedoni, disabili in carrozzella o con disabilità motorie, bambini, anziani, genitori con passeggini e ciclisti. A tal proposito sono stati programmati ed effettuati n. 120 servizi specificatamente dedicati agli “utenti deboli della strada”, realizzati mediante un costante pattugliamento e finalizzati a garantire agli stessi la possibilità di muoversi in totale sicurezza.
	4.6. Patrimonio bene comune di Cagliari	Ricognizione aree da acquisire scheda patrimoniale 964 (obiettivo di sviluppo)	Altra importante attività realizzata nel 2022 attiene alla predisposizione della documentazione necessaria a formalizzare definitivamente l'acquisizione al patrimonio comunale di quelle aree, prima del demanio marittimo e poi transitate nel patrimonio della Regione Sardegna, incluse nella c.d. “Scheda Patrimoniale 964” del Demanio dello Stato e indispensabili per la realizzazione del grande lungomare che collega Giorgino al Poetto.

5. La città del benessere sostenibile: la grande sfida per Cagliari +pulita, +verde, + sostenibile	5.1 Cagliari torna a splendere: dalla pulizia straordinaria, alla diversificazione e della differenziata, ai percorsi di educazione ambientale	Rafforza il porta a porta (obiettivo di mantenimento)	Allo scopo di mantenere/incrementare, attraverso le differenti azioni, la percentuale media annua della raccolta differenziata, eliminando le criticità esistenti mediante campagne di sensibilizzazione e contrastando i fenomeni di abbandono dei rifiuti, nell'anno 2022 sono state realizzate le seguenti attività: • elaborazioni dei "visual" relativi alle campagne di informazione riguardanti il tributo puntuale per le utenze non domestiche e il contrasto del fenomeno dell'abbandono dei rifiuti; • pubblicazione su diversi canali delle campagne informative riguardanti il tributo puntuale per le utenze non domestiche e il contrasto del fenomeno dell'abbandono dei rifiuti. Al 31 dicembre 2022 è stato registrato un incremento della percentuale di raccolta differenziata, che raggiunge il 74,33%, rispetto alla percentuale pari al 72,91% registrata nel precedente esercizio.
	5.3 Il cuore verde: creiamo giardini aperti, corridoi verdi e la "foresta urbana"	Valorizziamo percorsi verdi, storico - culturali e ambientali (obiettivo di sviluppo) Ampliamento Orto dei Cappuccini (obiettivo di sviluppo)	Al fine di generare un ulteriore potenziamento del "Polmone verde" della Città e di favorire un miglioramento del decoro urbano e periferico, nel corso del 2022, in un'ottica di ulteriore sviluppo dei lavori, sono state realizzate le seguenti azioni: • ampliamento del Parco di Tuvixeddu (III Lotto - Primo stralcio); • recupero e messa in sicurezza del Parco Urbano dell'Orto dei Cappuccini, con recupero ambientale di un ulteriore superficie, oltre quella già disponibile in passato.
	5.5 Nuove energie per Cagliari: spazio alle energie rinnovabili e alle soluzioni a basso impatto energetico	Assesment energetico ed efficientamento energetico del patrimonio comunale (obiettivo di sviluppo)	Nell'ottica dell'efficientamento energetico, nel 2022, è stata aggiornata la base conoscitiva dei consumi energetici comunali e delle relative criticità e sono stati sviluppati alcuni progetti correlati all'efficientamento e all'utilizzo delle fonti energetiche rinnovabili nell'ambito del territorio comunale, tra i quali i progetti legati all'efficientamento energetico di n. 40 fabbricati scolastici.
6. La città dello sviluppo: la grande sfida per le creazioni di opportunità e valorizzazione dei talenti a Cagliari	6.2 Che impresa? Creiamo sviluppo con le idee e l'impegno dei cagliaritari	Difendiamo il commercio valorizzando i mercati (obiettivo di mantenimento)	Nel 2022, è proseguita l'azione tesa alla valorizzazione della gestione dei mercati cittadini al coperto in particolare attraverso l'effettuazione dei controlli sulla correttezza dell'attività svolta da parte degli operatori/concessionari e il potenziamento delle misure di vigilanza e di controllo all'interno dei mercati, favorendo alla collettività e agli stessi operatori di poter agire in un contesto di legalità e sicurezza.

	6.3 Difendiamo il commercio	Attivazione ufficio unico telematico a favore delle imprese (obiettivo di sviluppo) Azioni di semplificazione e supporto a favore delle imprese esistenti e digitalizzazione processi (obiettivo di sviluppo)	In merito alle azioni di semplificazione e di supporto realizzate nel corso del 2022 a favore delle imprese si elencano: • l'attivazione dell'ufficio unico telematico, consistente in una nuova unità operativa con composizione e competenze dinamiche e flessibili, allo scopo di offrire, in una unica soluzione e contesto, all'utente operatore/impresa tutte le informazioni inerenti all'avvio dell'intervento produttivo di interesse; • l'introduzione di un nuovo sistema di pagamento dei canoni e altri introiti connessi agli usi dei posteggi dentro i mercati (civici e ittico all'ingrosso), realizzato tramite transizione alla modalità PagoPA, con definitivo abbandono della precedente modalità con emissione di bollettino postale; • la semplificazione delle procedure di digitalizzazione dei processi, tramite informatizzazione delle istanze di accesso agli avvisi per l'ottenimento in concessione di aree per l'esercizio dell'attività di spettacolo viaggiante.
N. 7 La città hub7. La città hub: la grande sfida per Cagliari cuore pulsante del Mediterraneo	7.3 Cagliari, anima dell'arte e della cultura: riscopriamo e valorizziamo i nostri talenti artistici e culturali. La cultura è una opportunità di sviluppo economico, culturale e sociale. Il patrimonio artistico, paesaggistico e culturale garantisce a Cagliari il ruolo di città di rango europeo	Valorizzazione dei musei civici attraverso la realizzazione di mostre temporanee (obiettivo di mantenimento)	Al fine di ulteriormente valorizzare i Musei Civici, nel corso del 2022, sono state organizzate due mostre temporanee presso le due sedi espositive facenti parte del Sistema Museale civico. La prima mostra denominata "Opera grafica nelle collezioni Leinardi e Panzino" si è tenuta presso il palazzo di città dall'8 giugno al 3 luglio 2022. La seconda, invece, denominata "Madre, contadina, santa - Il paradigma femminile nell'arte sarda dal primo novecento" si è tenuta presso la Galleria Comunale d'Arte dal 6 luglio all'11 settembre 2022.
8. La città del futuro: la grande sfida per Cagliari +innovativa, +semplice, +digitale	8.1 Tradizione & innovazione: valorizziamo la nostra identità con i piedi nella storia e lo sguardo verso il futuro	Costruiamo la governance dei servizi educativi (obiettivo di sviluppo) Ri - costruiamo una efficace governance dei sistemi scolastici (obiettivo di mantenimento)	Tra gli obiettivi assume particolare rilievo l'istituzione, ai sensi del D. Lgs n. 65/2017, del "Coordinamento pedagogico territoriale" finalizzato a coordinare l'offerta formativa nel territorio comunale e assicurare l'integrazione e l'unitarietà della rete dei servizi e delle strutture educative. Inoltre, al fine di garantire i servizi di sostegno al diritto allo studio, quali mensa, trasporto, assegnazione cedole librerie, borse di studio, contributi della Legge 31/84 e Fondi di rotazione alle scuole, nel 2022, in un'ottica di consolidamento dei risultati già raggiunti, sono state effettuate costanti ricognizioni ed elaborazioni dei dati relativi alla popolazione scolastica e alle strutture scolastiche e predisposto gli atti di assegnazione delle relative risorse.
	8.2 Cagliari semplice: semplifichiamo la vita dei cittadini e di tutti gli altri fruitori della città	Sportello InComune (obiettivo di sviluppo)	Con l'obiettivo "Sportello "InComune", l'Amministrazione ha inteso accorciare le distanze tra cittadini e la pubblica amministrazione, attraverso la creazione in via sperimentale nella "casa comune" di uno sportello operativo che per un giorno alla settimana, su prenotazione, supporta i cittadini nei servizi maggiormente richiesti. Il servizio, attivato in data 7 luglio 2022, ha soddisfatto le richieste di autentica di copia, autentica di sottoscrizioni, supporto per il rilascio di certificazioni anagrafiche on line, prenotazione CIE, distribuzione della modulistica dei vari servizi comunali, etc..

9. Il Comune della Public Value Governance: la grande sfida del miglioramento del governo del comune insieme ai dipendenti	9.1 Miglioramento del sistema di Performance Management: miglioriamo l'efficienza, l'efficacia e l'economicità dei nostri servizi, modificando l'atteggiamento verso i cittadini	Nuovi strumenti per la gestione contabile delle opere pubbliche (obiettivo di sviluppo)	Al fine di garantire una più efficace gestione contabile delle opere pubbliche e migliorare la capacità informativa sullo stato di avanzamento degli investimenti e delle rispettive forme di finanziamento, è stata elaborata in via sperimentale per n. 10 opere una "scheda lavori", contenente tutte le informazioni rilevanti e funzionali alle esigenze conoscitive delle diverse fasi di programmazione, gestione e rendicontazione dell'opera. È stato avviato un percorso che consentirà un graduale passaggio dall'archivio cartaceo ad un archivio informatico, con l'implementazione di nuovi strumenti che consentiranno di conoscere agevolmente la cronistoria aggiornata dell'opera pubblica.
--	--	---	---

2. ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE

L'analisi del contesto esterno mira ad inquadrare le caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio nel cui ambito il Comune di Cagliari esplica le proprie funzioni. Ciò consente di comprendere le dinamiche relazionali che in esso si sviluppano, le influenze (o sollecitazioni) a cui l'Ente può essere sottoposto da parte dei vari portatori di interessi operanti sul territorio e non solo. Attraverso l'analisi di contesto, è possibile elaborare una strategia di gestione del rischio calibrata su specifiche variabili ambientali e, quindi, potenzialmente più efficace.

Si descrivono di seguito alcuni dati particolarmente significativi inerenti al contesto esterno, quali il territorio, la popolazione, l'ambiente e il turismo e a seguire i dati particolarmente significativi sul contesto interno, quali le risorse umane. I dati sono elaborati alla data del 31 dicembre 2022.

2.1 TERRITORIO E POPOLAZIONE

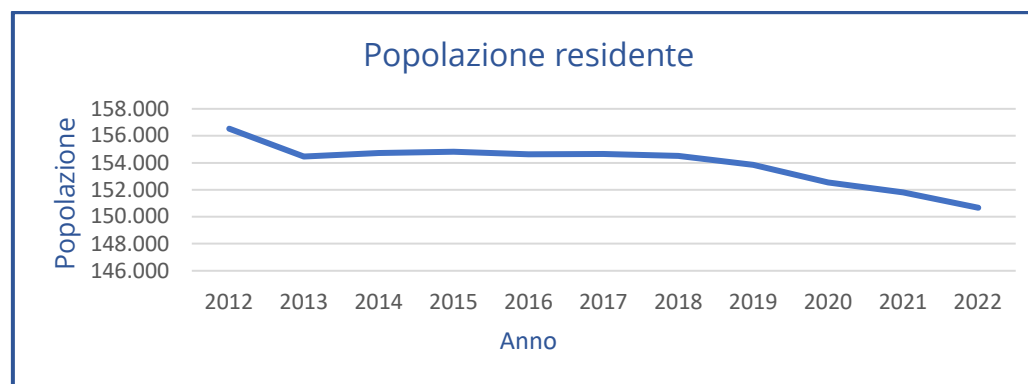
Il Comune di Cagliari si estende su una superficie totale di (ha) 8.605, 00 e una superficie urbana di (ha) 2.769,00. Al 31 dicembre 2022, la popolazione residente è di 150.679 abitanti, con una differenza negativa di 1.133 unità rispetto all'anno precedente.

L'analisi della composizione demografica, e in particolare dell'andamento nel tempo della stessa, indirizza l'Amministrazione nella pianificazione degli interventi, incidendo direttamente sulla tipologia e la quantità dei servizi erogabili e in generale sulla politica degli investimenti.

I dati e i grafici che seguono sintetizzano una analisi demografica del Comune di Cagliari e dell'impatto del flusso migratori.¹ Nel periodo 2012-2022 la popolazione del Comune di Cagliari ha subito la seguente evoluzione:

¹ Fonte "Atlante Demografico di Cagliari 2022" elaborato dal Smart City e Innovazione Tecnologica.

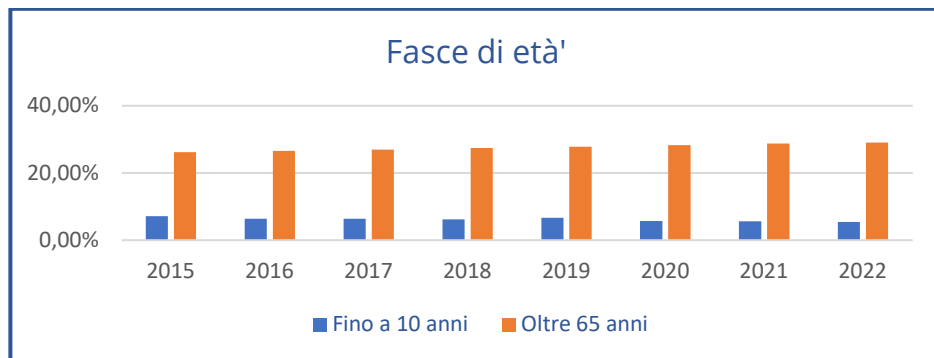
POPOLAZIONE RESIDENTE											
ANNO	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Residenti	156.538	154.654	154.712	154.813	154.639	154.651	154.502	153.837	152.542	151.812	150.679



Il saldo naturale, cioè la differenza fra il numero dei nati e quello dei morti, segna un valore negativo pari a - 1.762 (nati 635; morti 2.397). Questo saldo è peggiorato rispetto a quello registrato nell'anno 2021 nel corso del quale a fronte di n. 663 nati ci sono stati n. 1.987 decessi. Il tasso di crescita naturale della popolazione si attesta, pertanto, a -11,65%.

Con riguardo alle **fasce di età**, l'analisi dei dati e l'evoluzione dal 2015 al 2022, evidenzia un progressivo invecchiamento della popolazione:

Fasce d'età	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Fino a 10 anni	7,10%	6,32%	6,28%	6,12%	6,63%	5,69%	5,52%	5,32%
Oltre 65 anni	26,15%	26,54%	26,89%	27,35%	27,76%	28,30%	28,76%	29,02%

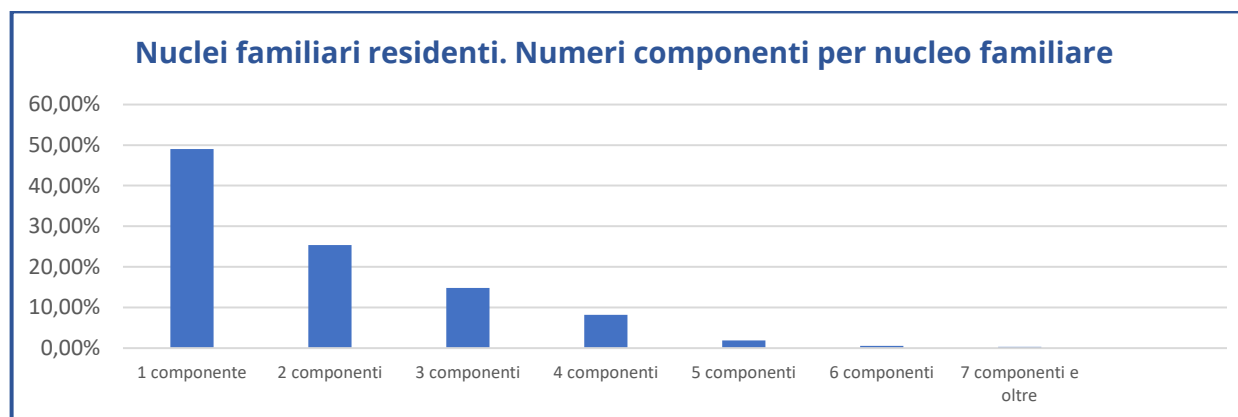


L'**età media** della popolazione è in progressivo incremento. Nella tabella seguente si espongono i relativi dati riferiti al periodo 2015 – 2022.

Età media della popolazione	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	48,2%	48,5%	48,7%	49,1%	49,4%	49,8%	50,0%	50,2%



Il totale complessivo dei **nuclei familiari** che risiedono nel comune di Cagliari sono pari 78.403 (in aumento di 551 famiglie rispetto al 2021). Di queste il 49,06% è costituito da una sola persona, il 25,36% è composto da due persone e il 14,80% da tre persone. Poche le famiglie numerose: l'1,89% è composto da 5 componenti, lo 0,50% da 6 componenti e lo 0,25% da 7 componenti e oltre.



In relazione al flusso migratorio dei soggetti di nazionalità straniera, dalla lettura dei successivi grafici, si rileva che rispetto all'anno precedente i **cittadini stranieri** sono aumentati: risultano, infatti, pari a 9.480 residenti, ovvero 253 unità in più rispetto al 2021. Alla data del 31 dicembre 2022 l'incidenza della popolazione straniera risulta, pertanto, al 6,29%. Come nello scorso anno, le quattro comunità più numerose sono quella filippina, ucraina, rumena e cinese, che complessivamente rappresentano il 45,3% degli stranieri. Di seguito il grafico che espone l'andamento storico delle presenze delle diverse comunità nel tempo, dal quale emerge un aumento della popolazione proveniente dalla Filippine, dall'Ucraina e dal Kirghizstan, risultano stabili i numeri riferiti alle popolazioni provenienti dalla Cina, Romania, Bosnia e Pakistan, in netta diminuzione la popolazione proveniente dalla Nigeria.

2.2 AMBIENTE

Il comune di Cagliari vanta un complesso sistema paesistico territoriale in cui si riconoscono almeno tre grandi componenti tra loro strettamente interconnesse: il sistema costiero dello Stagno di Cagliari-Laguna di Santa Gilla, la dorsale geologico strutturale dei colli della città di Cagliari e il compendio umido dello stagno di Molentargius, delle saline e del cordone sabbioso del Poetto. Il sistema insediativo della città si struttura in relazione alle dominanti ambientali della dorsale dei colli di Cagliari e delle zone umide costiere. Tale sistema è caratterizzato dall'alta densità del tessuto edificato e da un articolato sistema funzionale e relazionale del campo urbano, dalla presenza di infrastrutture portuali, commerciali e industriali e di servizi rari e superiori di rango regionale. Nonostante l'elevata qualità dell'ambiente costiero e periurbano, l'amministrazione comunale sta lavorando per risolvere criticità che non permettono una completa valorizzazione dell'ambito territoriale. Infatti, l'intensità dei fenomeni di movimento della popolazione verso il capoluogo per motivi di lavoro, studio e per fruire dei servizi, determinano forti ricadute in termini di consumi energetici ed inquinamento ambientale (il traffico veicolare rappresenta quasi la metà delle emissioni di CO2 dell'intero territorio comunale). In tale contesto, il **Piano della Mobilità Sostenibile** della città di Cagliari si pone il miglioramento del trasporto pubblico locale e della qualità dell'aria, il riequilibrio modale della mobilità, la riduzione dell'inquinamento acustico e la pedonalizzazione dei centri storici e delle aree più sensibili dal punto di vista ambientale.

Il Comune di Cagliari pone, inoltre, grande attenzione alla **qualità dell'aria**, attuando politiche finalizzate alla riduzione delle emissioni inquinanti sia della mobilità, prevedendo in modo diffuso forme di mobilità sostenibile da potenziare attraverso l'utilizzo delle risorse della nuova programmazione comunitaria (TPL, ciclabile, pedonale protetta, car sharing, bike sharing, etc.), sia degli edifici, in modo da renderli più efficienti energeticamente.

Con l'utilizzo di una rete di monitoraggio dell'aria vengono controllati tutti i punti più critici per quanto riguarda, in particolare, ossidi ed altri componenti nocivi per la salute psico-fisica dei cittadini, della flora e della fauna. Relativamente alla **qualità delle acque di balneazione** il monitoraggio viene effettuato con appositi prelievi secondo un calendario prestabilito, trasmesso al Ministero della salute, durante la stagione balneare.

Con riguardo ai **rifiuti**, si rileva un notevole miglioramento della percentuale di raccolta differenziata, che passa dal 28,87% del 2017 al 72,91% del 2021. Al 31 dicembre 2022 si registra un ulteriore incremento della percentuale di raccolta differenziata, che raggiunge il 74,33%.

2.3 TURISMO

In seguito all'emergenza sanitaria, sociale ed economica legata al COVID-19 il turismo è risultato uno dei settori maggiormente colpiti. Il 2020 è stato l'anno peggiore mai registrato per il turismo mondiale, mentre il 2021 può considerarsi l'anno della ripresa, anche se i flussi sono ancora lontani dai livelli pre-pandemia. Secondo i dati dell'Osservatorio Turistico della Regione Sardegna dell'Osservatorio del Turismo della Regione Sardegna si rileva l'importante crescita dei flussi turistici nelle strutture ricettive che, rispetto al 2021, segna, a livello regionale, un'espansione complessiva superiore a 40 punti percentuali.

Dai report elaborati dal sistema SIREG di Sardegna Turismo – Regione Autonoma della Sardegna – risulta che nel 2022 i dati inerenti agli “arrivi”, “partenze” e “presenze” registrati nella Regione Sardegna, nella Città Metropolitana di Cagliari e nel Comune di Cagliari sono stati i seguenti ²:

Area	Arrivi turistici	Presenze turistiche	Permanenza media (gg)
Comune di Cagliari	322.837	771.330	2,39
Città Metropolitana	549.009	1.748.387	3,18
Regione Sardegna	3.720.184	16.387.887	3,50

Emerge quindi che gli arrivi nella Città di Cagliari hanno rappresentato ben l'8,68% di tutti gli arrivi nella Regione Sardegna e il 4,71% delle presenze, registrando però un tempo di permanenza medio inferiore (2,39 gg. Rispetto al 3,5 gg di permanenza media regionale).

Nelle tabelle sotto riportate vengono confrontati i dati dell'anno 2019 (pre-pandemia) con quelli del 2022 con riguardo al Comune di Cagliari, agli altri Comuni della Città Metropolitana di Cagliari e agli altri Comuni della Regione, in termini assoluti e in termini percentuali.

ARRIVI				
Area	2019	2022	Variazione	Variazione %
Città di Cagliari	290.720	322.837	+32.117	11,05%
Altri Comuni della Città Metropolitana (diversi da Cagliari)	228.275	226.172	-2.103	-0,34%
Altri Comuni della Regione (non appartenenti alla Città Metropolitana di Cagliari)	3.039.355	3.171.175	+131.820	+4,34%
Totale Regione Sardegna	3.558.350	3.720.284	+161.834	+4,55%

² Per arrivi si intende il numero dei turisti ospitati; per “presenze turistiche” si intende il numero delle notti trascorse complessivamente; per “permanenza media” si intende il rapporto tra “presenze turistiche” e “arrivi”.

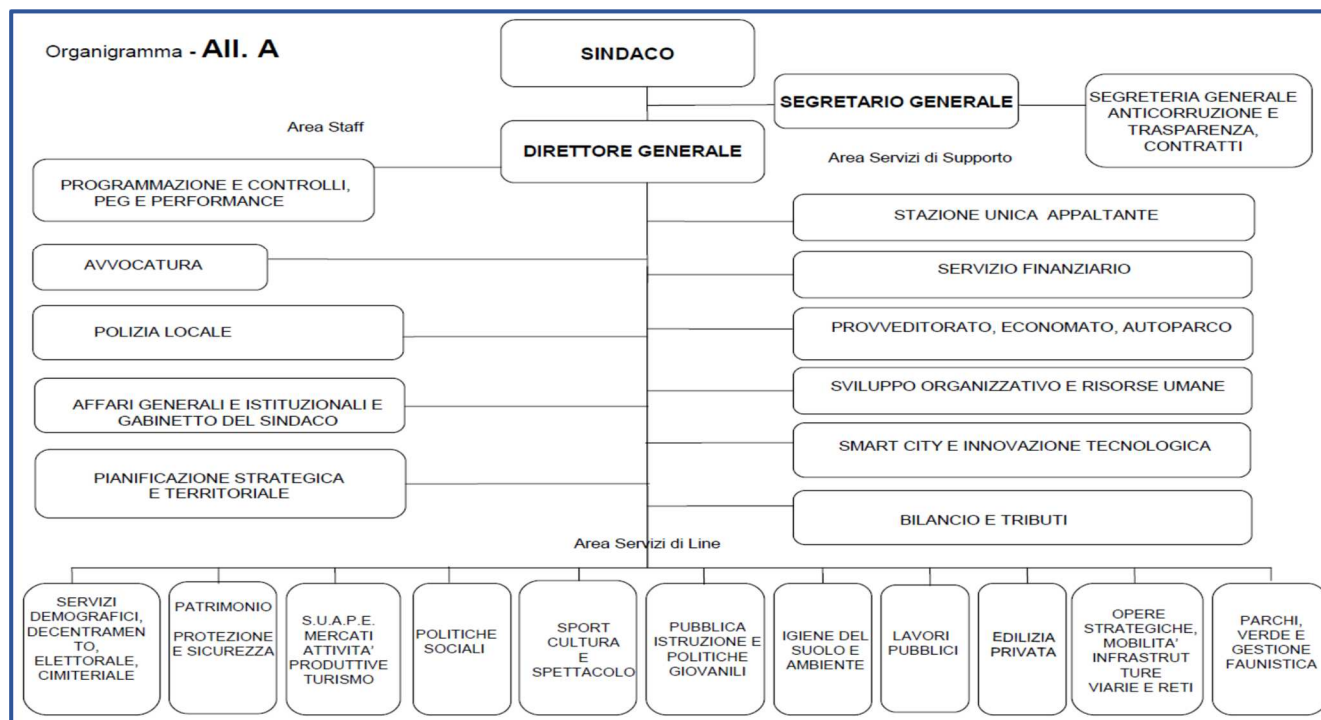
PRESENZE				
Area	2019	2022	Variazione	Variazione %
Città di Cagliari	665.798	771.330	+105.532	+15,85%
Altri Comuni della Città Metropolitana (diversi da Cagliari)	989.269	997.057	-12.212	-1,23%
Altri Comuni della Regione (non appartenenti alla Città Metropolitana di Cagliari)	14.179.333	14.387.887	+460.167	+3,25%
Totale Regione Sardegna	15.834.400	16.387.887	+553.487	+3,50%

Come si vede dai dati riportati nelle tabelle, la Città di Cagliari ha superato in termini di arrivi e in termini di presenze i livelli raggiunti nel 2019, prima del Covid-19 con performance superiori a quelle della media regionale. Anche con riguardo al dato sulla permanenza media, la Città di Cagliari ha raggiunto il livello del 2019 (2,29) superando di pochissimo (2,39 nel 2022).

2.4 RISORSE UMANE

La macrostruttura comunale, da ultimo approvata con la deliberazione della Giunta comunale n. 215 del 10 dicembre 2021 ed in vigore dal 1° gennaio 2022, seppur confermando l'articolazione riconducibile all'Area Staff, ai Servizi di Supporto e di Linea, ha apportato degli interventi migliorativi in termini di razionalizzazione delle competenze e di riequilibrio degli assetti interni, al fine di garantire una maggiore funzionalità ed organicità alle competenze dei Servizi.

Si riporta di seguito la macrostruttura vigente.



Dall'esame dei dati esposti nei tabulati e grafici successivi emerge la continua riduzione del personale dell'Ente (ridottosi di 260 unità nell'ultimo decennio), ma con un'inversione di tendenza nell'anno 2022, che registra l'aumento di n. 92 unità rispetto all'anno precedente. Al fine di arginare il consistente calo delle risorse umane in forza all'Amministrazione registrato negli ultimi anni e rimpinguare l'assetto del personale, sbloccare il turn-over e il cambio generazionale sono state portate avanti, tra il 2020 e 2022, diverse procedure concorsuali. Il numero delle conseguenti assunzioni realizzate ha consentito, solo in parte a contrastare la diminuzione

del personale dipendente, assicurando un minimo ricambio generazionale. La circostanza, infatti, che la maggior parte dei dipendenti si collochi nelle fasce più alte di età, conseguenza delle limitazioni alle assunzioni che hanno caratterizzato gli ultimi anni, è confermata dalla lettura dei dati contenuti nella successiva Tavola n. 3, dal quale emerge che oltre il 50% dei dipendenti in servizio nell'anno 2022 si colloca nelle fasce comprese tra i 55 e i 67 anni di età.

Nel 2022 si registrano n. 148 cessazioni dal servizio. Tale numero comprende le cessazioni per superati limiti di età, dimissioni, decessi e per altre cause.

Dall'analisi della consistenza del personale per categorie professionali rappresentata nella successiva Tavola n. 2, si rileva che la categoria "C" comprende oltre la metà dei dipendenti in servizio nell'anno 2022 presso l'Amministrazione comunale.

Nelle tavole che seguono viene rappresentata, rispettivamente, la consistenza del personale a tempo indeterminato al 31 dicembre nel decennio 2013 - 2022 (Tav. n. 1), la consistenza del personale a tempo indeterminato al 31 dicembre 2022 distinto per categorie professionali (Tav. n. 2) e la distribuzione del medesimo per qualifica e fasce di età (Tav. n. 3), la consistenza del personale a tempo determinato al 31 dicembre 2022 distinto per categorie professionali (Tav. n. 4) e la distribuzione del medesimo per qualifica e fasce di età (Tav. n. 5). A seguire si riportano le relative rappresentazioni grafiche.

TAV. N. 1 CONSISTENZA NUMERICA DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO - PERIODO 2013 - 2022										
	2013 (AL 31/12/2013)	2014 (AL 31/12/2014)	2015 (AL 31/12/2015)	2016 (AL 31/12/2016)	2017 (AL 31/12/2017)	2018 (AL 31/12/2018)	2019 (AL 31/12/2019)	2020 (AL 31/12/2020)	2021 (AL 31/12/2021)	2022 (AL 31/12/2022)
Totale	1.421	1.392	1.364	1.332	1.305	1.223	1.230	1.108	1.069	1.161



TAV. N. 2 CONSISTENZA DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO AL 31 DICEMBRE 2022 DISTINTO PER CATEGORIE PROFESSIONALI

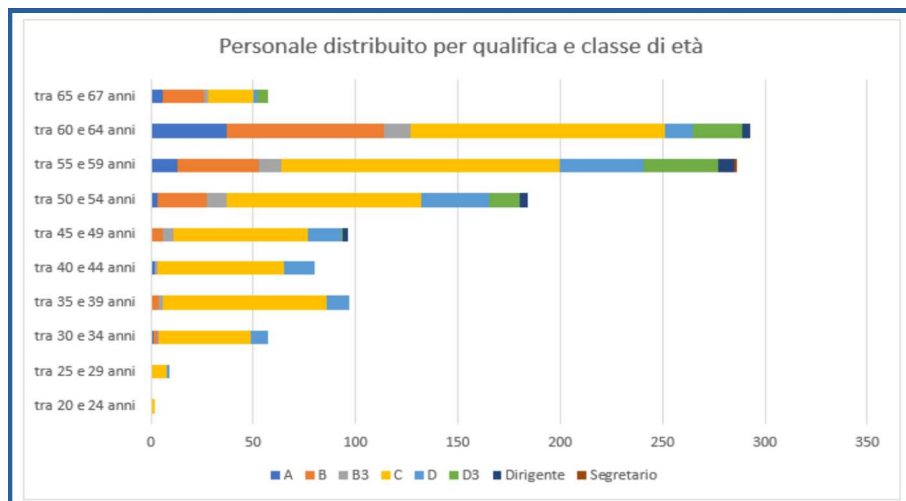
Categoria	Totale
A	62
B	173
B3	45
C	640
D	141
D3	81
Dirigente	18
Segretario	1
Totale	1.161

Consistenza numerica del personale dipendente distinto per categorie professionali

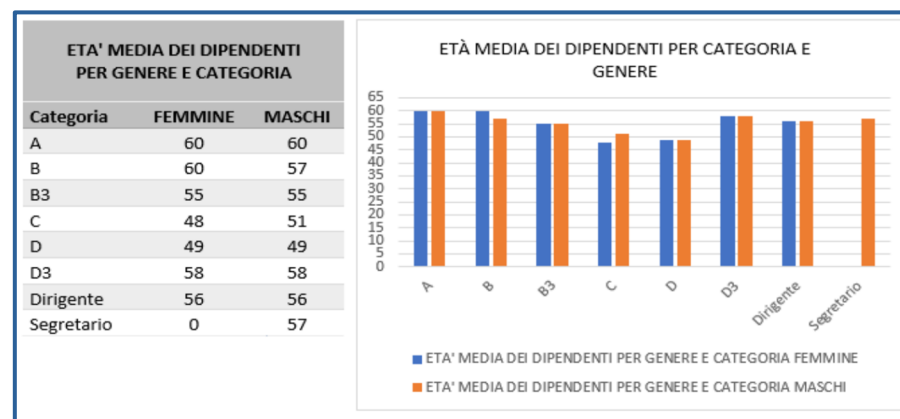


TAV. N. 3 DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO PER QUALIFICA E CLASSE DI ETÀ' - ANNO 2022

Categoria	tra 20 e 24	tra 25 e 29	tra 30 e 34	tra 35 e 39	tra 40 e 44	tra 45 e 49	tra 50 e 54	tra 55 e 59	tra 60 e 64	Tra 65 e 67	Totale
A			1		2		3	13	37	6	62
B			2	4		6	24	40	77	20	173
B3			2	2	1	5	10	11	13	2	45
C	2	8	45	80	62	66	95	136	124	22	640
D		1	8	11	15	16	33	41	14	2	141
D3						1	15	36	24	5	81
Dirigente						2	4	8	4		18
Segretario								1			
Totale	2	9	57	97	80	96	184	286	293	57	1.161
%	0,17%	0,78%	4,91%	8,35%	6,89%	8,27%	15,85%	24,63%	25,24%	4,91%	100%

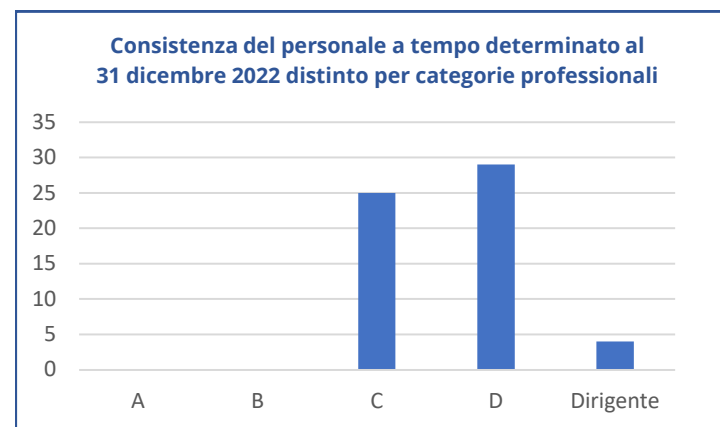


Si riportano di seguito i dati relativi all'età media dei dipendenti distinti per genere e categoria alla data del 31 dicembre 2022.



Con riferimento, infine, al personale a tempo determinato, al 31 dicembre 2022, al 31.12.2022 risultano presenti complessivamente n. 58 dipendenti, di cui n. 25 appartenenti alla categoria C, n. 29 alla categoria D e n. 4 dirigenti. Si riporta di seguito la consistenza del personale a tempo determinato al 31 dicembre 2022 distinto per categorie professionali (Tav. n. 4) e la distribuzione del medesimo per qualifica e fasce di età (Tav. n. 5) e i relativi grafici.

TAV. N. 4 CONSISTENZA DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO AL 31 DICEMBRE 2022 DISTINTO PER CATEGORIE PROFESSIONALI	
Categoria	Totale
A	-
B	-
C	25
D	29
Dirigente	4
Totale	58



TAV. N. 5 DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO PER QUALIFICA E CLASSE DI ETÀ' - ANNO 2022									
Categoria	tra 25 e 29 anni	tra 30 e 34 anni	tra 35 e 39 anni	tra 40 e 44 anni	tra 45 e 49 anni	tra 50 e 54 anni	tra 55 e 59 anni	tra 60 e 64 anni	Totale
Femmine	6	5	9	6	8	7	2		43
Maschi		1	3	1	2	4	2	2	15
Totale	6	6	12	7	10	11	4	2	58
%	10,34%	10,34%	20,69%	12,07%	17,24%	18,97%	6,90%	3,45%	



2.5 LAVORO AGILE

Nel corso dell'anno 2019, prima della fase pandemica, il Comune di Cagliari ha iniziato a sperimentare il lavoro agile grazie all'adesione al progetto del Dipartimento della Pari Opportunità "Lavoro agile per il futuro della PA". L'adesione ha consentito di entrare nella rete nazionale di sperimentatori e di accedere alla formazione abilitante. Il previgente "Regolamento sul lavoro agile e da remoto" approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 21 del 12 febbraio 2019, ha consentito l'avvio dei primi progetti sperimentali su base volontaria, coinvolgendo i vari profili professionali amministrativo, tecnico e informatico, compresi i dirigenti e gli incaricati di posizione organizzativa per un totale di 130 progetti di lavoro agile/telelavoro.

L'emergenza sanitaria Covid 19 ha mutato il relativo quadro di intervento, tanto che a causa della pandemia, a partire dal 9 marzo 2020, in pochi giorni si è passati da 130 lavoratori agili a oltre 700.

La decretazione d'urgenza ha comportato un'evoluzione del modello "lavoro agile", che è passato ad un modello agevolato e senza contratto scritto, e la conseguente gestione dell'emergenza per garantire i servizi pubblici imponendo modalità elastiche nell'utilizzo dell'istituto. Sono stati attivati in brevissimo tempo gli strumenti finalizzati a sorreggere il modello di lavoro agile "emergenziale", quali il potenziamento delle connessioni di rete, l'acquisto di pc portatili da consegnare in uso ai lavoratori sprovvisi, la fornitura di smartphone, l'acquisizione di sistemi di videoconferenza. La permanenza forzata "in agile" dei dipendenti ha garantito il funzionamento degli uffici, sviluppando modalità lavorative e di erogazione dei servizi più avanzate (sviluppo servizi on line, riunioni e contatti mediante call, abilitazione dei dipendenti all'accesso da casa alla rete aziendale in condizioni di sicurezza). Questa particolare condizione ha interessato sia l'esercizio 2020 che quello 2021, con intervalli più o meno lunghi di rientro del personale in presenza e conseguente riduzione percentuale delle giornate di lavoro a distanza.

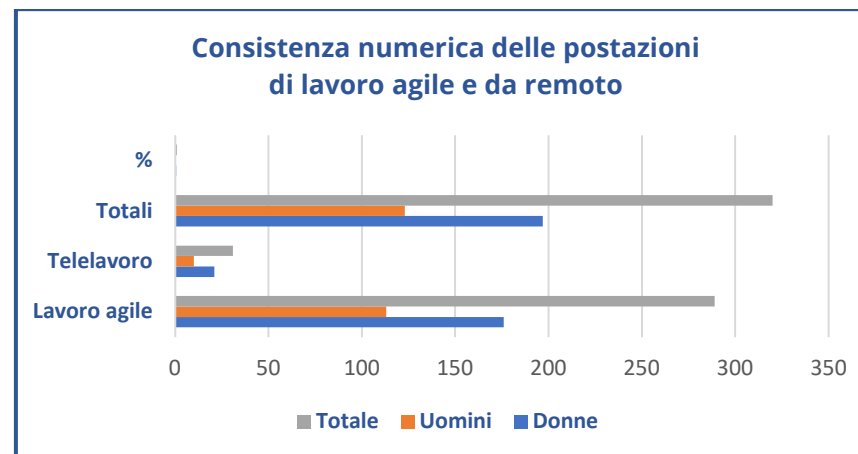
Si è posta quindi una prima esigenza di revisione regolamentare, che si è concretizzata con l'adozione di un nuovo "Regolamento sul lavoro agile e da remoto" approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 254 del 28 dicembre 2021, che ha consentito di avviare, in conformità alle indicazioni ministeriali, i nuovi accordi di lavoro agile e di lavoro da remoto. Il regolamento revisionato, nello specifico, ha introdotto le seguenti due tipologie di accordi:

- ✓ Il contratto di lavoro agile (o smart working), in cui la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa è caratterizzata dalla rarefazione di vincoli orari o spaziali e da un'organizzazione del lavoro per processi, obiettivi e risultati;
- ✓ il contratto di lavoro da remoto, in cui la prestazione lavorativa deve essere svolta in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro.

Alla data del 31 dicembre 2022 risultano complessivamente attivati nel comune di Cagliari n. 289 contratti di lavoro agile e n. 31 di lavoro da remoto. Come meglio dettagliato nella tabella che segue, il 61,56% dei contratti di lavoro agile e da remoto è stato stipulato dalle dipendenti di sesso femminile ed il restante 38,44% dai dipendenti di sesso maschile.

La relativa misurazione e la valutazione della performance riferita al lavoro svolto in modalità agile è stata attuata in coerenza con le previsioni contenute nel sistema generale di misurazione e valutazione.

CONSISTENZA NUMERICA DELLE POSTAZIONI DI LAVORO AGILE E DA REMOTO				
	Lavoro agile	Telelavoro	Totali	%
Donne	176	21	197	61,56%
Uomini	113	10	123	38,44%
Totale	289	31	320	100%



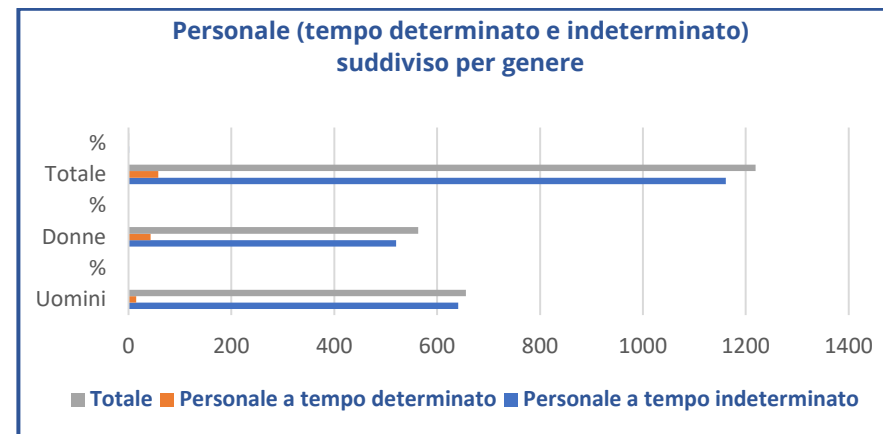
2.6 PARI OPPORTUNITÀ

La promozione della parità e delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace. Al riguardo, il D. Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" all'articolo 48, intitolato "Azioni Positive nelle Pubbliche Amministrazioni", stabilisce che le Amministrazioni Pubbliche predispongano Piani triennali di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

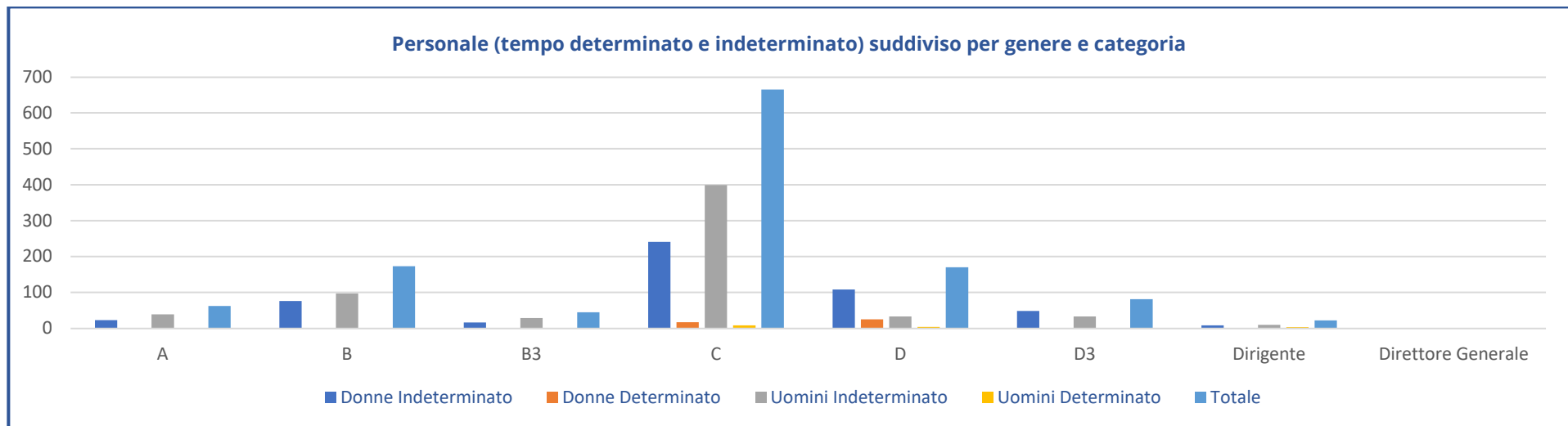
Il Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2022 – 2024 del Comune di Cagliari, approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 269 del 30 dicembre 2021, in continuità con il precedente Piano per il triennio 2019-2021, ha confermato l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze.

Prima di analizzare lo stato di avanzamento delle Azioni positive contenute nel PTAP 2022-2024, si riporta di seguito l'analisi del quadro riepilogativo del personale a tempo determinato e indeterminato suddiviso per genere, categorie, fasce di età, tipologia contrattuale (indeterminato/determinato; tempo pieno/tempo parziale) in servizio alla data del 31 dicembre 2022.

Personale (tempo determinato e indeterminato) suddiviso per genere						
	Uomini	%	Donne	%	Totale	%
Personale a tempo indeterminato	641	55,21%	520	44,78%	1161	95,24%
Personale a tempo determinato	15	25,86%	43	74,14%	58	4,75%
Totale	656	53,81%	563	46,18%	1219	100%

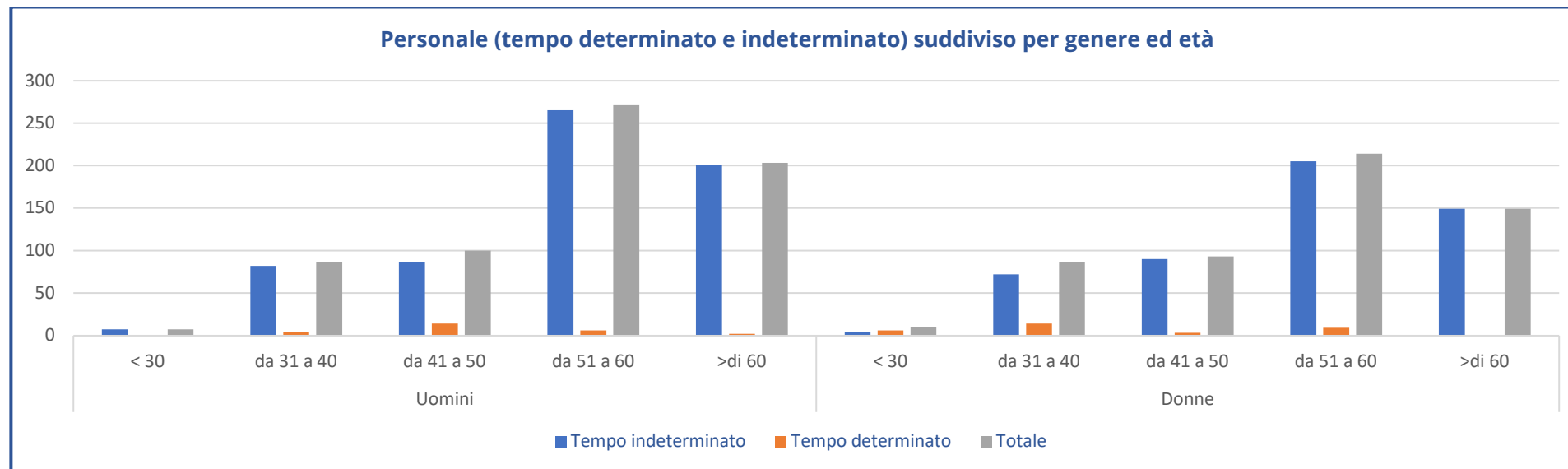


Personale (tempo determinato e indeterminato) suddiviso per genere e categoria					
Categoria	Donne		Uomini		Totale
	Indeterminato	Determinato	Indeterminato	Determinato	
A	23		39		62
B	76		97		173
B3	16		29		45
C	241	17	399	8	665
D	108	25	33	4	170
D3	48		33		81
Dirigente	8	1	10	3	22
Direttore Generale			1		1
Totale	520	43	641	15	1219



Dall'esame delle tabelle e grafici precedenti si osserva che, mentre la presenza di personale maschile è percentualmente più alta di quella femminile, nell'ambito della sola categoria D a prevalere è il personale femminile.

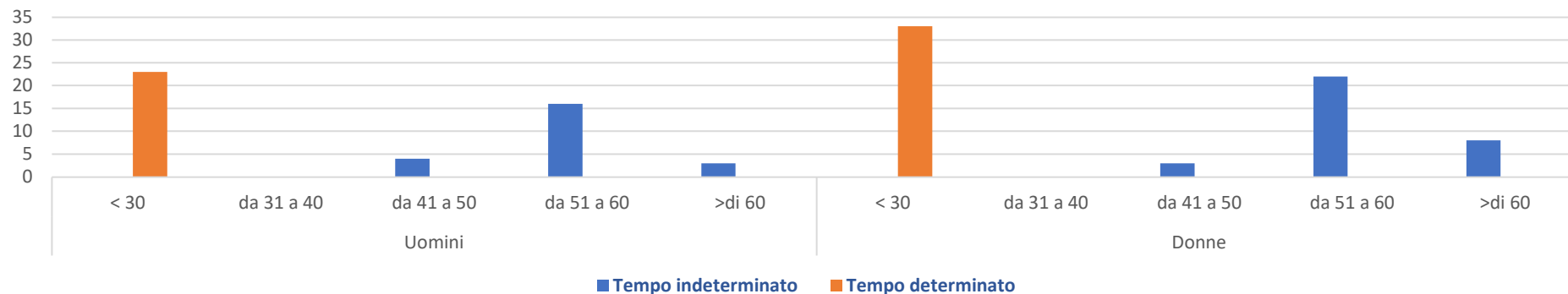
Personale (tempo determinato e indeterminato) suddiviso per genere ed età										
Fasce di età	Uomini					Donne				
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60
Tempo indeterminato	7	82	86	265	201	4	72	90	205	149
Tempo determinato	0	4	14	6	2	6	14	3	9	0
Totale	7	86	100	271	203	10	86	93	214	149



Nella distribuzione per fasce di età risulta maggiore la concentrazione del personale nella fascia da 51 a 60 anni.

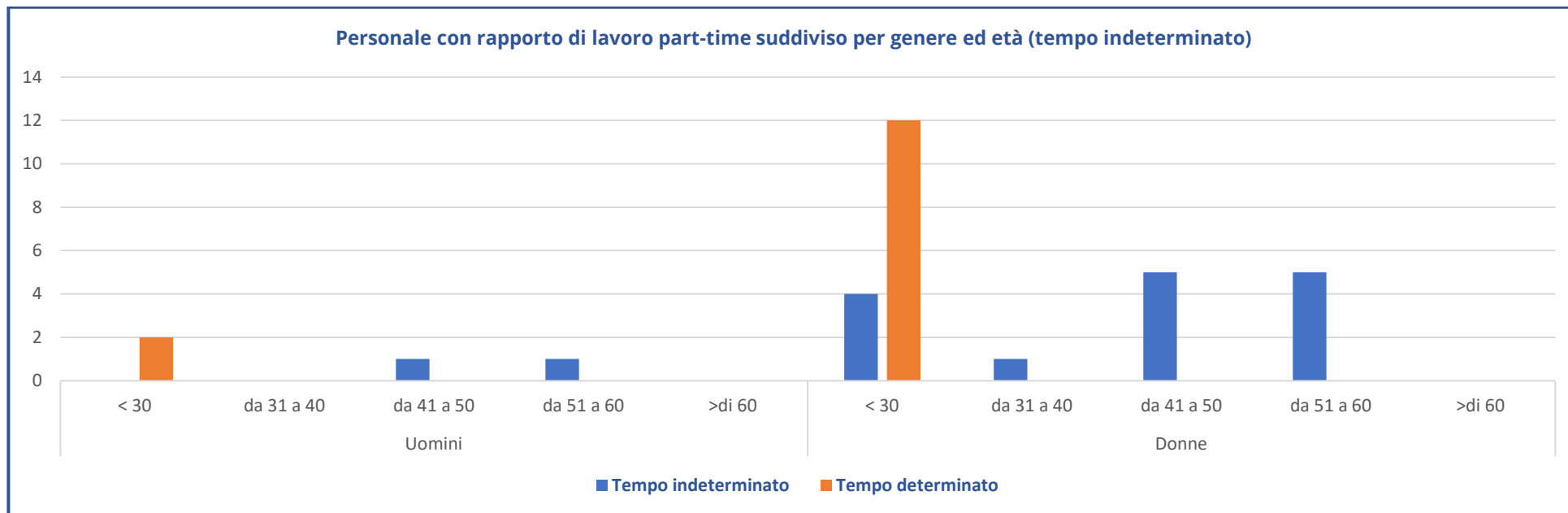
Personale con rapporto di lavoro part-time suddiviso per genere ed età (tempo indeterminato)										
Fasce di età	Uomini					Donne				
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60
Tempo indeterminato	0	0	4	16	3	0	0	3	22	8
Tempo determinato	23					33				
Totale	56									

Personale con rapporto di lavoro part-time suddiviso per genere ed età (tempo indeterminato)



Personale con rapporto di lavoro part-time suddiviso per genere ed età (tempo determinato)

Fasce di età	Uomini					Donne				
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>di 60
Tempo indeterminato			1	1		4	1	5	5	
Tempo determinato	2					12				
Totale	14									



Si riporta di seguito, con riferimento all'anno 2022, lo stato di avanzamento delle Azioni positive contenute nel PTAP 2022-2024.

✓ *Stato di avanzamento dell'iniziativa n. 1 – Nuovi modelli di lavoro.*

Il lavoro agile rappresenta uno strumento capace di attuare un sistema condiviso di welfare che consente il massimo benessere di ogni lavoratore, che deriva dalla conciliazione dei tempi della propria attività lavorativa con le esigenze della vita quotidiana, e che garantisce, allo stesso tempo, l'esigenza del Comune di migliorare l'efficacia e l'efficienza della propria azione.

L'anno 2022 è stato un anno di sviluppo e rafforzamento dell'esperienza di lavoro agile nel solco delle indicazioni previste dal Regolamento per la disciplina del lavoro agile e del lavoro da remoto, approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 254/2021.

Al fine di consolidare e potenziare tale strumento, è stato somministrato ai dipendenti dell'Ente un questionario partecipativo anonimo con lo scopo di conoscere la loro opinione sullo stato del lavoro da remoto e del lavoro in modalità agile e di comprendere quali siano gli eventuali interventi da operare per migliorare il sistema.



✓ *Stato di avanzamento dell'iniziativa n. 2 – Azioni di sostegno*

Nel corso del 2022 sono proseguite le azioni di informazione, sensibilizzazione e formazione riguardanti le pari opportunità, il contrasto alla violenza e alla discriminazione di genere.

È stato attivato l'indirizzo di posta elettronica pariopportunita@comune.cagliari.it con lo scopo di diffondere la conoscenza delle Azioni Positive intraprese e raccogliere le proposte ai fini dell'elaborazione del Piano delle Azioni Positive, nonché divulgare l'attività dell'Amministrazione Comunale inerente alle tematiche delle Pari Opportunità.

✓ *Stato di avanzamento dell'iniziativa n. 3 – Supporto al CUG*

In attesa del rinnovo del CUG la realizzazione delle attività relative all'iniziativa n. 3 è stata rinviata all'anno 2023.

✓ *Stato di avanzamento dell'iniziativa n. 4 – Azioni di sviluppo organizzative*

Sono state valorizzate e proposte buone pratiche e soluzioni organizzative innovative per migliorare il clima interno, il benessere organizzativo, il senso di appartenenza all'Ente e di responsabilità sulla propria attività come parte attiva nell'ambito dell'organizzazione.

Sono stati realizzati percorsi formativi, rivolti al personale neoassunto, finalizzati all'acquisizione delle competenze di base in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 37 del D. Lgs n. 81/2008).

È proseguita l'attività di monitoraggio del rischio stress lavoro correlato condotta dal Servizio di prevenzione, protezione e sicurezza aziendale del comune di Cagliari.

È stato avviato, dal servizio Pubblica Istruzione e Politiche giovanili un progetto pilota per la riduzione dello stress lavoro correlato (Mindfulness Based Stress Reduction) rivolto ai dipendenti del Servizio.

3. LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE RELATIVA ALL'ANNO 2022

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, in coerenza con l'articolo 4 del Decreto Legislativo n. 150 del 2009 e con le caratteristiche distintive dell'Ente, si applica alla valutazione di obiettivi correlati alle seguenti tre dimensioni della performance:

- ✓ **1. Performance generale dell'Ente** intesa come l'insieme dei risultati gestionali attesi dall'amministrazione nel suo complesso, concernente gli ambiti individuati all'articolo 8 del Decreto Legislativo n. 150 del 2009;
- ✓ **2. Performance organizzativa dei Servizi** corrispondente al contributo dei diversi Servizi, quali unità organizzative presenti all'interno dell'Ente, al raggiungimento degli obiettivi di fondo dell'amministrazione;
- ✓ **3. Performance individuale**, corrispondente al contributo fornito dal singolo all'esito della valutazione individuale.

Preliminarmente, rispetto all'esame delle singole dimensioni della performance si ritiene opportuno evidenziare che l'iter di misurazione e valutazione della performance relativa all'anno 2022 è stato svolto nel pieno rispetto delle regole sancite nel **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance** (di seguito SMVP) di riferimento e nelle indicazioni riportate nei principali atti programmatori.

L'attività di misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e del rispetto dei comportamenti organizzativi assegnati, preceduta da una intensa interlocuzione con i Servizi, ha consentito di rappresentare al Nucleo di Valutazione una precisa analisi degli scostamenti verificatisi rispetto ai valori attesi per ogni conseguente valutazione in merito.

Inoltre, nell'attività di misurazione e valutazione sono state prese in considerazione le variazioni intervenute al documento di programmazione esecutiva adottate al fine di eliminare delle criticità riscontrate nel corso dell'anno e non dipendenti dalla volontà e/o dalla condotta dei Servizi.

3.1 LA PERFORMANCE GENERALE DELL'ENTE

La metodologia usata per la misurazione della Performance generale dell'Ente per l'anno 2022 è data dall'applicazione, dei seguenti indicatori di misurazione della salute digitale e organizzativa.

MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE GENERALE DELL'ENTE				
SERVIZIO DI RIFERIMENTO	INDICATORE	FORMULA	TARGET	RISULTATO RAGGIUNTO
Sviluppo Organizzativo e Risorse Umane	Grado di attuazione di forme di organizzazione del lavoro in telelavoro o lavoro agile	N. di dipendenti in lavoro agile e telelavoro/ N. totale dei dipendenti in servizio	30,00%	27,56% Su un totale di 1.161 dipendenti, n. 320 hanno attivato un contratto di lavoro agile o di telelavoro. Gli accordi stipulati a seguito dell'approvazione del "Regolamento sul lavoro agile e da remoto" approvato dalla G.C. con deliberazione n. 254/2021, ha riguardato nel 2022 n. 320 dipendenti, garantendo il raggiungimento di una percentuale prossima al valore programmato del 30%.

	Grado di copertura delle attività formative dedicate al personale	N. di dipendenti che hanno iniziato un'attività formativa nel periodo di riferimento / N. totale dei dipendenti in servizio	50,00%	54,52%, Su un totale di 1.161 dipendenti, n. 633 hanno iniziato un'attività formativa nel periodo di riferimento. Il risultato raggiunto è superiore al target del 50% inizialmente programmato.
	Tasso di mobilità interna del personale non dirigenziale	N. dipendenti che hanno cambiato unità organizzativa / N. totale di personale non dirigenziale in servizio	5%	1,64%. Su un totale di 1.161 dipendenti, n. 19 hanno cambiato unità organizzativa
Smart City e Innovazione Tecnologica	Grado di utilizzo di SPID nei servizi digitali	Nr. di accessi unici tramite SPID a servizi digitali / Nr. di accessi unici a servizi digitali collegati a SPID (si fa riferimento ai servizi online ai quali è consentito l'accesso sia tramite SPID che con altri sistemi di autenticazione)	30,00%	80,84% La percentuale di accessi tramite SPID ai servizi digitali ai quali è consentito l'accesso sia tramite SPID che con altri sistemi di autenticazione, supera abbondantemente il target programmato.
	Percentuale di servizi full digital (servizi che consentono ai cittadini e imprese di avviare e completare un servizio interamente online, utilizzando un'unica applicazione e senza richiedere procedure di stampa e/o scansione di documenti)	N. di servizi interamente online, integrati e full digital / N. di servizi erogati (tenuto conto dei servizi indicati nelle carte dei servizi)	35,00%	43,67% Il numero percentuale dei servizi interamente full digital, ossia i servizi che consentono ai cittadini e imprese di avviare e completare un servizio interamente online, utilizzando un'unica applicazione e senza richiedere procedure di stampa e/o scansione di documenti, supera abbondantemente il target programmato.
	Percentuale di servizi a pagamento tramite PagoPA	N. di servizi a pagamento che consentono uso PagoPA/ N. di servizi a pagamento	50,00%	57,25% Il numero percentuale dei servizi a pagamento che consentono uso della piattaforma PagoPA, rispetto al totale dei servizi a pagamento previsti supera abbondantemente il target programmato.
	Servizi di Assistenza informatica (Piano triennale per l'informatica - cap.3)	Rilevazione del grado di soddisfazione: almeno l'80% delle risposte pari a soddisfatto	Mantenimento del grado di soddisfazione di almeno l'80%	93,71%
	Dematerializzazione procedure	Procedura di gestione presenze/assenze, ferie/permessi, missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (full digital) (Tale indicatore assumere valore SI se almeno tre processi su quattro sono digitali, altrimenti assume il valore NO)	SI	SI
	Percentuale di banche dati pubbliche disponibili in formato aperto	N. di dataset pubblicati in formato aperto/ N. di dataset previsti dal paniere dinamico per il tipo di amministrazione	80,00%	Non misurabile Non è stato possibile misurare l'indicatore in esame, in quanto il sistema informatico dedicato allo scopo, il portale degli Open Data, è stato coinvolto nei lavori di migrazione della IDU (Interfaccia Dati Unitaria) che sono durati per tutto l'anno 2022 e che si sono conclusi nel corso del mese di marzo del 2023.

Segreteria Generale, Anticorruzione, Trasparenza e Contratti -Servizio Programmazione e Controlli, Peg e Performance	Grado di trasparenza dell'amministrazione	Rapporto tra i punteggi associati alle attestazioni del Nucleo di Valutazione (Numeratore: si considera la somma dei punteggi assegnati ad ogni singola cella dalla griglia di rilevazione del Nucleo di Valutazione; Denominatore: si considera la somma dei punteggi massimi conseguibili per ciascuna cella)	95,00%	100% La somma dei punteggi assegnati ad ogni singola cella dalla griglia di rilevazione del Nucleo di Valutazione è pari a 812; la somma dei punteggi massimi conseguibili per ciascuna cella è pari a 812. Dalla lettura del dato emerge una particolare attenzione alla tematica della trasparenza ed agli adempimenti ad esso connessi.
Finanziario	Indicatore di tempestività dei pagamenti (inteso in termini di media dei ritardi di pagamento ponderata in base all'importo delle fatture scadute nell'anno)	Somma, per ciascuna fattura ricevuta a titolo di corrispettivo di una transazione commerciale, dei giorni effettivi intercorsi tra la data di scadenza della fattura e la data di pagamento ai fornitori, moltiplicato per l'importo dovuto e rapportata alla somma degli importi pagati nel periodo di riferimento	-13,95 giorni (anticipo rispetto alla scadenza)	-8,96 giorni Il valore programmato risulta ampiamente raggiunto.

Si ritiene complessivamente che gli esiti della valutazione siano rappresentativi di una **realità amministrativa sana e trasparente** e caratterizzata da una particolare propensione per l'innovazione tecnologica.

3.2 LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEI SERVIZI

La valutazione della **Performance organizzativa dei Servizi**, in coerenza con quanto previsto nel SMVP di riferimento e nella Sezione 2 “Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, avviene attraverso la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi prioritari, di sviluppo e di mantenimento, assegnati nel Piano degli obiettivi a ciascun Servizio, misurati e valutati secondo gli indicatori previsti nelle relative schede

3.2.1 OBIETTIVI PRIORITARI

Nella successiva tabella e relativa rappresentazione grafica sono riportati in sintesi i dati sul grado di raggiungimento degli obiettivi prioritari, dalla quale emerge una elevata percentuale di conseguimento degli stessi.

I risultati realizzati dai singoli obiettivi prioritari confermano la tendenza positiva dei precedenti esercizi, facendo registrare la percentuale massima di realizzazione per l'obiettivo prioritario n. 6 “Teniamo sotto controllo l'avanzamento dei bilanci”, obiettivo programmato per la prima volta nell'anno 2022.

Dal dettaglio dei dati contenuti nella successiva tabella emerge che:

- ✓ gli obiettivi prioritari n. 1, 3 e 7 risultano realizzati con una percentuale media compresa tra gli 80% e i 90%;
- ✓ gli obiettivi prioritari n. 4, 5 e 8 risultano realizzati con una percentuale media superiore al 90%;
- ✓ l'obiettivo prioritario n. 6 risulta realizzato con una percentuale media pari al 100%;
- ✓ l'obiettivo prioritario n. 2 risulta realizzato con una percentuale media leggermente inferiore all'80%.

Complessivamente gli obiettivi in esame fanno registrare una percentuale media di conseguimento che non si discosta sostanzialmente dalla percentuale, pari al 90,80%, realizzata nell'anno precedente. Appare evidente che tale percentuale risulta certamente positiva, considerato che il numero degli obiettivi prioritari programmati nel 2022, risulta superiore di due unità rispetto agli obiettivi della stessa natura programmati nel precedente esercizio.

OBIETTIVI PRIORITARI				
OBIETTIVO PRIORITARIO N. 1 CAGLIARI LA CITTÀ DELLO SVILUPPO: PIENA ATTUAZIONE DI PON METRO (COMPENSIVO DELLE RISORSE REACT - EU) E ITI IS MIRRIONIS				
DESCRIZIONE	SERVIZI COINVOLTI	TARGET	VALORE MEDIO	VALORE MEDIO PONDERATO ³
L'obiettivo è finalizzato a garantire la piena attuazione dei programmi di finanziamento comunitari 2014-2020 che devono concludersi entro il 31/12/2023 (PON Città Metropolitane 2014-2020 e ITI Is Mirrionis). In particolare, con riguardo al PON Città Metropolitane l'obiettivo ricomprende anche l'attuazione degli Assi finanziati con i fondi React-EU, grazie ai quali il PON "nativo" ha subito un incremento della propria dotazione finanziaria.	Affari Generali e Istituzionali e Gabinetto del Sindaco Finanziario Igiene del Suolo e Ambiente Lavori Pubblici Opere Strategiche, Mobilità, Infrastrutture Viarie e Reti Parchi, Verde e Gestione faunistica Patrimonio, Protezione e Sicurezza Politiche Sociali Programmazione e Controlli, PEG e Performance Pubblica Istruzione e Politiche Giovanili Segreteria Generale, Anticorruzione, Trasparenza e Contratti Smart City e Innovazione Tecnologica Sport, Cultura e Spettacolo SUAPE, Mercati, Attività Produttive e Turismo	Rispetto dei target di spesa previsti nel Piano Operativo e tempestività nella gestione degli aspetti contabili e nella gestione delle domande di rimborso presentate dai Servizi in quanto Unità di gestione.	88,40%	85,18%

³ Valore di conseguimento ponderato in funzione del peso assegnato al singolo obiettivo per Servizio dalla Giunta Comunale nel PIAO 2022/2023/2024.

OBIETTIVO PRIORITARIO N. 2 IL COMUNE DELLA PUBLIC VALUE GOVERNANCE: PER UNA PROGRAMMAZIONE EFFICACE DELLA SPESA

DESCRIZIONE	SERVIZI COINVOLTI	TARGET	VALORE MEDIO	VALORE MEDIO PONDERATO ⁴
L'obiettivo è finalizzato a consentire una corretta ed aggiornata programmazione delle risorse. Lo stesso è riferito alle spese correnti finanziate con risorse comunali, ivi compreso il Fondo Unico e l'avanzo di amministrazione, mentre non riguarda le risorse finanziate con entrate derivanti da trasferimenti a specifica destinazione. Inoltre, consente anche la valutazione della capacità di spesa inerente alle risorse che confluiscono nel Fondo pluriennale vincolato per essere imputate agli esercizi successivi.	Tutti i Servizi dell'Ente ad esclusione del Servizio Programmazione e Controlli, PEG e Performance, Segreteria Generale, Anticorruzione, Trasparenza, Contratti e Stazione Unica Appaltante	Corretta ed aggiornata programmazione delle risorse al fine di evitare che risorse non più necessarie per il conseguimento degli obiettivi e dei programmi cui sono destinate, siano sottratte alla programmazione da parte del Consiglio.	80,00%	79,50%

OBIETTIVO PRIORITARIO N° 3 IL COMUNE DELLA PUBLIC VALUE GOVERNANCE: PER UNA SPESA EFFICIENTE

DESCRIZIONE	SERVIZI COINVOLTI	TARGET	VALORE MEDIO	VALORE MEDIO PONDERATO ⁵
L'obiettivo è finalizzato a consolidare risultati già raggiunti, a partire dal 2020, nell'ambito del ciclo di gestione della spesa attraverso il controllo dei tempi di liquidazione delle fatture ricevute. L'importanza di riuscire a pagare le fatture entro la scadenza ordinaria dei 30 giorni dal loro ricevimento, oltre che rappresentare un importante strumento per aiutare le imprese commerciali assicurando loro la liquidità di cui necessitano per la loro attività, rappresenta anche una importante leva per evitare di accantonare nel bilancio di previsione risorse correnti sottraendole alla programmazione, evitando, cioè la costituzione del cosiddetto Fondo di garanzia debiti commerciali.	Tutti i Servizi dell'Ente, ad esclusione della Segreteria Generale, Anticorruzione, Trasparenza, Contratti, in quanto tale Servizio non risulta destinatario di alcuna fattura nel corso dell'esercizio 2022.	Liquidazione delle fatture nel tempo medio non superiore a 16 giorni dal loro ricevimento anche al fine di evitare accantonamenti al nuovo fondo di garanzia debiti commerciali.	92,77%	89,15%

⁴ Valore di conseguimento ponderato in funzione del peso assegnato al singolo obiettivo per Servizio dalla Giunta Comunale nel PIAO 2022/2023/2024.

⁵ Valore di conseguimento ponderato in funzione del peso assegnato al singolo obiettivo per Servizio dalla Giunta Comunale nel PIAO 2022/2023/2024.

OBIETTIVO PRIORITARIO N° 4 APPROVIAMO IL PROGETTO DI BILANCIO DI PREVISIONE 2023/2024/2025 ENTRO IL 2022				
DESCRIZIONE	SERVIZI COINVOLTI	TARGET	VALORE MEDIO	VALORE MEDIO PONDERATO ⁶
L'obiettivo è finalizzato ad assicurare l'elaborazione del principale documento di programmazione finanziaria per il prossimo triennio entro il 31/12/2022. La possibilità di disporre del bilancio di previsione già dal mese di gennaio consente una più corretta attuazione dei programmi e l'utilizzo più efficiente ed efficace delle risorse disponibili. Per raggiungere questo importante risultato è stato necessario il coinvolgimento, oltre che del Servizio Bilancio e Tributi, anche di tutti i Servizi dell'Ente, chiamati a definire in modo attento e puntuale il budget necessario, tenendo conto dei cronoprogrammi e delle tempistiche di realizzazione delle spese e delle entrate, e a fornire con tempestività le proposte di budget, formulate in modo realistico e attento.	Tutti i Servizi dell'Ente	Presentazione alla Giunta comunale della proposta del bilancio di previsione 2023-2024-2025 entro il 31/12/2022.	92,22%	93,61%
OBIETTIVO PRIORITARIO N° 5 CAGLIARI PIU' VICINA AI CITTADINI				
DESCRIZIONE	SERVIZI COINVOLTI	TARGET	VALORE MEDIO	VALORE MEDIO PONDERATO ⁷
L'obiettivo, introdotto già nel 2021 per la creazione di un sistema tecnologicamente avanzato volto a incrementare significativamente il tasso di rispondenza delle aree amministrative che hanno rapporti con l'utenza, ha condotto a buoni risultati. Nel 2022 sono proseguite le azioni intraprese, in un'ottica di ulteriore miglioramento del sistema introducendo una soluzione CRM (Customer Relationship Management) per la gestione personalizzata e collaborativa della relazione con i cittadini per conseguire il vantaggio di una relazione agile e multicanale con l'obiettivo di diventare un'Amministrazione sempre raggiungibile, immediatamente ricettiva e proattiva.	Affari Generali e Istituzionali e Gabinetto del Sindaco Bilancio e Tributi Demografici, Decentrato, Elettorale, Cimiteriale Edilizia Privata Igiene del Suolo e Ambiente Opere Strategiche, Mobilità, Infrastrutture Viarie e Reti Parchi, Verde e Gestione faunistica Politiche Sociali Polizia Locale Pubblica Istruzione e Politiche Giovanili Smart City e Innovazione Tecnologica Sport, Cultura e Spettacolo	Incremento del tasso di rispondenza da parte dei Servizi coinvolti nell'obiettivo e avvio del processo volto all'introduzione di un sistema di Customer Relationship Management	90,96%	90,51%

⁶ Valore di conseguimento ponderato in funzione del peso assegnato al singolo obiettivo per Servizio dalla Giunta Comunale nel PIAO 2022/2023/2024.

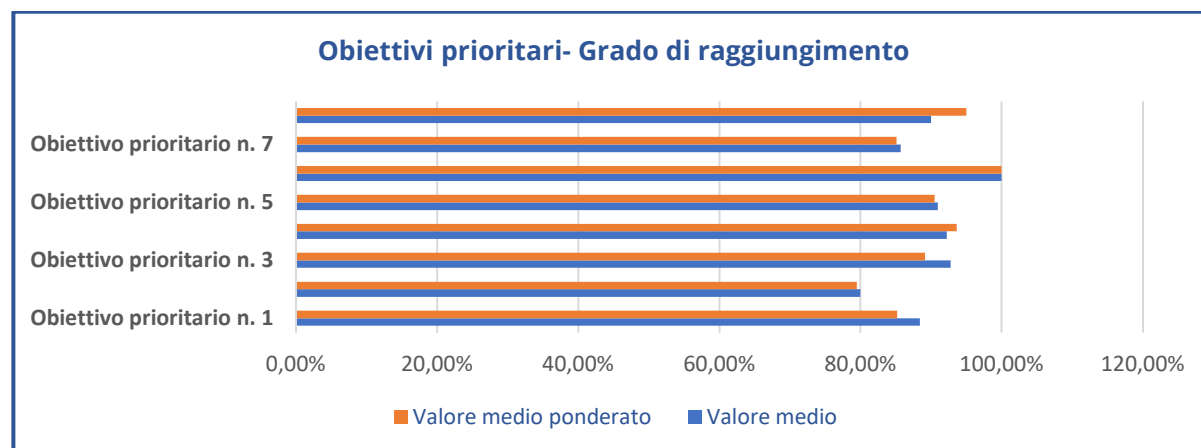
⁷ Valore di conseguimento ponderato in funzione del peso assegnato al singolo obiettivo per Servizio dalla Giunta Comunale nel PIAO 2022/2023/2024.

OBIETTIVO PRIORITARIO N° 6 TENIAMO SOTTO CONTROLLO L'AVANZAMENTO DEI BILANCI				
DESCRIZIONE	SERVIZI COINVOLTI	TARGET	VALORE MEDIO	VALORE MEDIO PONDERATO ⁸
L'obiettivo è finalizzato, in un percorso di miglioramento del processo di programmazione, alla creazione di un cruscotto direzionale informatizzato in grado di conoscere, con periodicità almeno trimestrale, l'avanzamento finanziario, quali/quantitativo/fisico e fotografico delle opere e degli interventi sia nel settore dell'edilizia residenziale, sia in generale nell'ambito degli interventi delle opere pubbliche. L'obiettivo si articola in due step: il primo al 31/12/2022 con la costruzione del fascicolo digitale e la predisposizione di un report contenente l'avanzamento finanziario, quali/quantitativo/fisico e fotografico delle opere; il secondo con la costruzione del supporto informatico per l'alimentazione costante dei flussi e la relativa elaborazione trimestrale del report.	Igiene del Suolo e Ambiente Lavori Pubblici Opere Strategiche, Mobilità, Infrastrutture Viarie e Reti Parchi, Verde e Gestione faunistica Patrimonio, Protezione e Sicurezza Programmazione e Controlli, PEG e Performance Smart City e Innovazione Tecnologica	Definizione di un prototipo del cruscotto direzionale necessario per conoscere l'avanzamento delle opere.	100%	100%
OBIETTIVO PRIORITARIO N° 7 CONTROLLIAMO LA QUALITA' DEI SERVIZI				
DESCRIZIONE	SERVIZI COINVOLTI	TARGET	VALORE MEDIO	VALORE MEDIO PONDERATO ⁹
L'obiettivo è finalizzato all'implementazione del controllo sulla qualità dei servizi (in particolare di quelli sensibili, quali raccolta differenziata, vigilanza del territorio, sicurezza ambientale, etc.) e rappresenta una prima fase per l'avvio di azioni correttive/migliorative dei servizi, per cui lo sviluppo degli strumenti di customer satisfaction riveste fondamentale importanza. Il fine ultimo è quindi quello di poter individuare le azioni attivabili direttamente dai Dirigenti preposti ovvero dall'Organo di Governo conformemente alle Direttive del Ministero della Funzione pubblica sulla rilevazione della qualità percepita dai cittadini, pubblicate sul sito della Funzione pubblica.	Demografici, Decentramento, Elettorale, Cimiteriale Edilizia Privata Igiene del Suolo e Ambiente Lavori Pubblici Opere Strategiche, Mobilità, Infrastrutture Viarie e Reti Parchi, Verde e Gestione faunistica Patrimonio, Protezione e sicurezza Politiche Sociali Polizia Locale Programmazione e controlli, PEG e performance Pubblica Istruzione e Politiche Giovanili Sport, Cultura e Spettacolo SUAPE, Mercati, Attività produttive, Turismo	Definire proposte migliorative sui servizi a seguito dei risultati di customer satisfaction	85,69%	85,10%

⁸ Valore di conseguimento ponderato in funzione del peso assegnato al singolo obiettivo per Servizio dalla Giunta Comunale nel PIAO 2022/2023/2024.

⁹ Valore di conseguimento ponderato in funzione del peso assegnato al singolo obiettivo per Servizio dalla Giunta Comunale nel PIAO 2022/2023/2024.

OBIETTIVO PRIORITARIO N° 8 SVILUPPO PROGETTO SU BENESSERE ORGANIZZATIVO				
DESCRIZIONE	SERVIZI COINVOLTI	TARGET	VALORE MEDIO	VALORE MEDIO PONDERATO ¹⁰
L'obiettivo è finalizzato ad avviare un progetto di analisi organizzativa interna attraverso un approccio globale di valorizzazione delle risorse umane, attraverso l'elaborazione di un progetto diretto ad incrementare il potere di acquisto delle risorse destinate alla produttività rispondente alle diverse esigenze familiari/personali dei lavoratori, anche attraverso il sistema dei voucher.	Tutti i Servizi dell'Ente	Elaborare il progetto di valorizzazione della premialità del personale.	90,00%	94,99%
VALORE MEDIO COMPLESSIVO OBIETTIVI PRIORITARI N. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 E 8 CALCOLATO CON LA MEDIA SEMPLICE			89,38%	
VALORE MEDIO COMPLESSIVO OBIETTIVI PRIORITARI N. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 E 8 CALCOLATO CON LA MEDIA PONDERATA			89,80%	

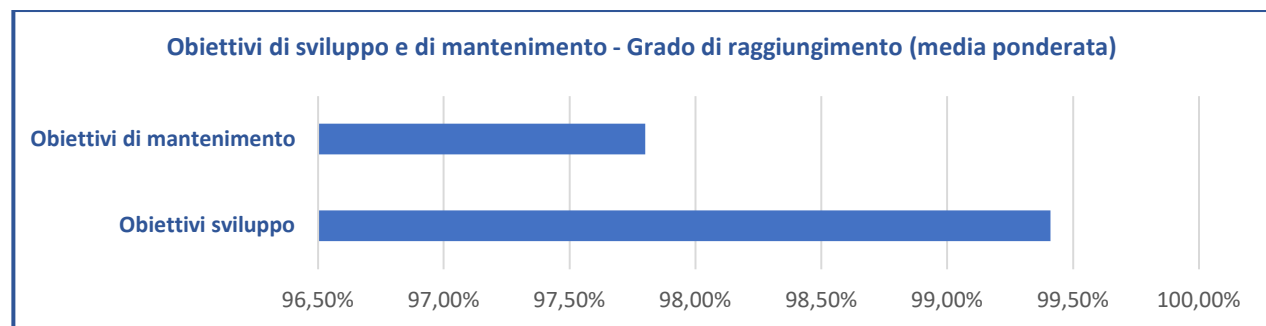


¹⁰ Valore di conseguimento ponderato in funzione del peso assegnato al singolo obiettivo per Servizio dalla Giunta Comunale nel PIAO 2022/2023/2024.

3.2.2 OBIETTIVI DI SVILUPPO E DI MANTENIMENTO

Nella successiva tabella e relativa rappresentazione grafica sono riportati in sintesi i dati sul grado di raggiungimento degli obiettivi di sviluppo e di mantenimento. Complessivamente tali obiettivi fanno registrare una percentuale media di conseguimento pari al 98,76%, in linea con la percentuale del 98,60% registrata nell'anno precedente.

OBIETTIVI DI SVILUPPO E DI MANTENIMENTO				
TIPOLOGIA	N. OBIETTIVI ASSEGNATI	N. OBIETTIVI VALUTATI	MEDIA SEMPLICE	MEDIA PONDERATA
Sviluppo (Obiettivo con finalità strategiche, innovative e di miglioramento, che consente un miglioramento complessivo dell'erogazione dei servizi comunali e che, allo stesso tempo, non necessita per il conseguimento, della disponibilità di maggiori risorse rispetto a quelle degli anni precedenti)	33	33	99,47%	99,41%
Mantenimento (Obiettivo relativo al normale funzionamento dei servizi e all'attività di routine)	28	28	97,70%	97,80%
VALORE MEDIO CONSEGUIMENTO OBIETTIVI DI SVILUPPO E DI MANTENIMENTO CALCOLATO CON LA MEDIA SEMPLICE			98,66%	
VALORE MEDIO CONSEGUIMENTO OBIETTIVI DI SVILUPPO E DI MANTENIMENTO CALCOLATO CON LA MEDIA PONDERATA			98,76%	

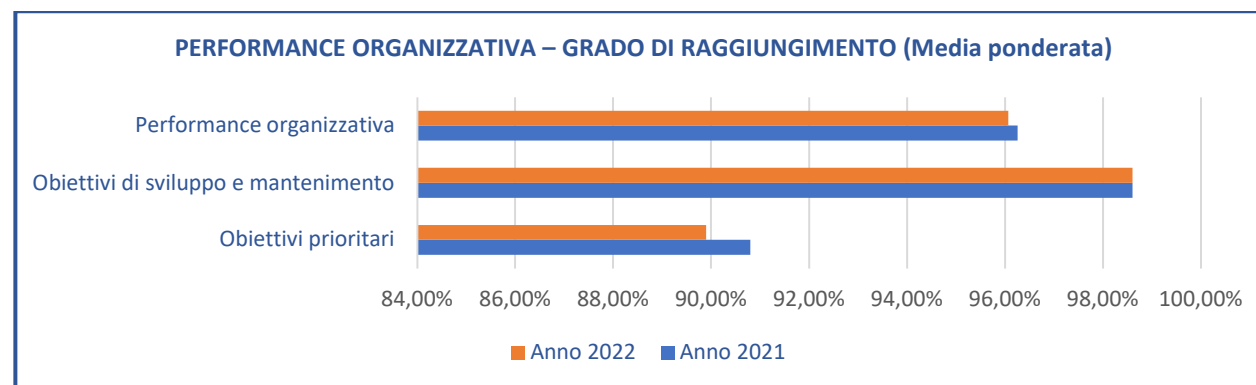


Come precisato in precedenza la valutazione della "Performance organizzativa dei Servizi", in coerenza con quanto previsto nel SMVP di riferimento e nella Sezione 2 "Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, avviene attraverso la valutazione del grado di

raggiungimento degli obiettivi prioritari, di sviluppo e di mantenimento assegnati nel Piano degli obiettivi a ciascun Servizio, misurati e valutati secondo gli indicatori previsti nelle relative schede.

Come riportato nella successiva tabella e relativa rappresentazione grafica, la percentuale media ponderata di conseguimento della performance organizzativa dei Servizi è pari al 96,07%, in linea con la percentuale del 96,26% registrata nel precedente esercizio.

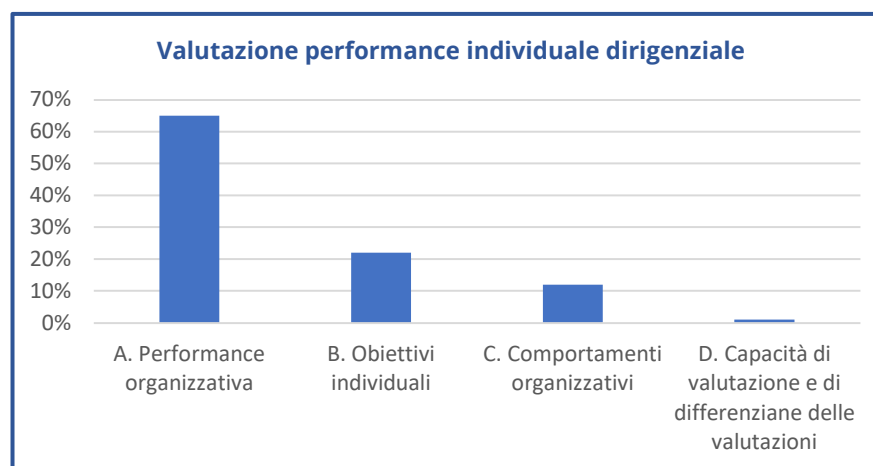
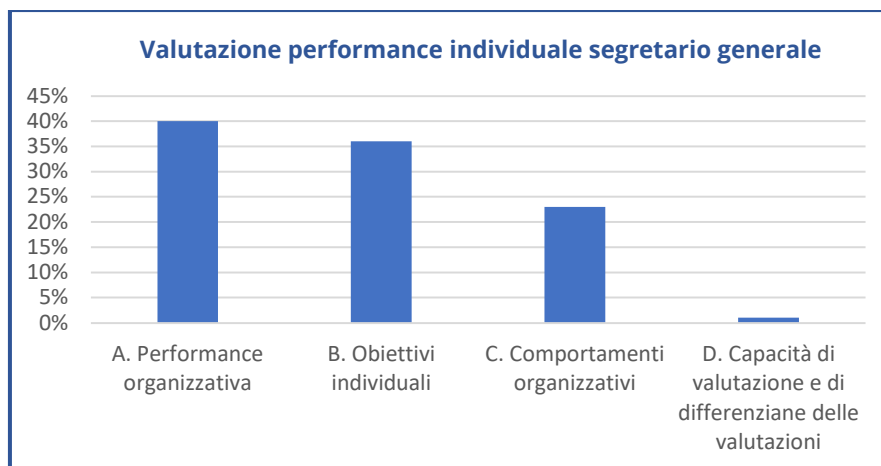
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA – GRADO DI RAGGIUNGIMENTO (Media ponderata)		
TIPOLOGIA	Anno 2021	Anno 2022
Obiettivi prioritari	90,80%	89,80%
Obiettivi di sviluppo e di mantenimento	98,60%	98,76%
Performance organizzativa	96,26%	96,07%



3.3 LA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL SEGRETARIO GENERALE E DEI DIRIGENTI

La **performance individuale del segretario generale e dei dirigenti**, come previsto dall'articolo 9 del Decreto Legislativo n. 150 del 2009 e nel SMVP 2021, comprende quattro componenti di valutazione così articolate:

VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE SEGRETARIO GENERALE E DIRIGENZIALE					
COMPONENTI VALUTATIVE	CRITERI DI VALUTAZIONE	PESI (SEGRETARIO GENERALE)		PESI DIRIGENTI	
A. Performance Organizzativa	(A.1) Indicatori di performance relativi agli Obiettivi Prioritari assegnati al Servizio	40%	(A.1) 12%	65%	(A.1) 19,5%
	(A.2) Indicatori di performance relativi agli Obiettivi di Sviluppo e di Mantenimento assegnati al Servizio		(A.2) 28%		(A.2) 45,5%
B. Obiettivi Individuali	Indicatori di performance relativi agli Obiettivi Individuali	36%		22%	
C. Comportamenti Organizzativi	Parametri comportamentali	23%		12%	
D. Capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni	Coefficiente di differenziazione dei giudizi	1%		1%	



A. Performance Organizzativa

La **performance organizzativa**, così come indicato nel paragrafo che precede, è data dalla valutazione degli obiettivi prioritari e degli obiettivi di sviluppo e di mantenimento assegnati al Servizio, secondo gli esiti riportati nel paragrafo che precede.

Gli obiettivi attengono a tutti i Servizi dell'Ente, incluso il Servizio Segreteria Generale, Anticorruzione, Trasparenza e Contratti assegnato alla Responsabilità del Segretario Generale.

B. Obiettivi individuali

La componente **obiettivi individuali** è valutata attraverso un obiettivo di performance individuale dirigenziale connesso agli **obiettivi di sviluppo** e di **mantenimento** assegnati al servizio (peso 70%) e un obiettivo individuale trasversale relativo al rispetto da parte dei dirigenti degli adempimenti in **materia di anticorruzione** (peso 30%). Agli esiti dell'attività di valutazione effettuata gli obiettivi individuali presentano nel dettaglio un valore medio complessivo di conseguimento del **98,78%**.

Con particolare riferimento all'obiettivo di performance individuale dirigenziale trasversale denominato "L'importanza dell'anticorruzione", che ha visto il coinvolgimento di tutti i dirigenti dell'Ente, lo stesso presenta un valore medio ponderato di conseguimento del **99,61%**.

Anche in questo caso il dato si riferisce a tutti i Servizi dell'Ente, incluso il Servizio Segreteria Generale, Anticorruzione, Trasparenza e Contratti assegnato alla Responsabilità del Segretario Generale.

I restanti obiettivi individuali sono stati realizzati complessivamente con un valore medio ponderato pari al **99,87%**.

C. Comportamenti organizzativi dirigenziali

La valutazione dei **comportamenti organizzativi dirigenziali**, attinenti al "come" viene resa la prestazione lavorativa e deve essere valorizzata sin dalla fase della programmazione

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance – anno 2022 prevede complessivamente un totale di 11 fattori di valutazione delle competenze e dei comportamenti del personale dirigente, di cui n. 5 di natura "quantitativa" e n. 6 di natura "qualitativa".

La valutazione dei singoli comportamenti organizzativi rientranti nella tipologia “comportamenti quantitativi” è effettuata dal Nucleo di valutazione con l'attribuzione di un punteggio conseguito all'esito dell'applicazione degli indicatori di misurazione inseriti nel PIAO. La valutazione dei comportamenti organizzativi rientranti nella tipologia “qualitativi” è effettuata dal Direttore Generale con l'assegnazione di un punteggio (min 0 max 5) da determinarsi secondo il seguente schema:

PUNTEGGIO	DESCRIZIONE
0	Completamente assente. Capacità/comportamento assente (o solo previsto ma non attuato)
1	Insufficiente. Capacità/comportamento presente ma non efficace (buona intenzione senza risultato)
3	Sufficiente. Capacità/comportamento presente ma efficace per non più del 50% delle volte in cui viene messa in pratica
4	Buono/Ottimo. Capacità/comportamento presente ed efficace per almeno il 70% delle volte in cui viene messa in pratica

Il punteggio conseguito all'esito della valutazione delle due componenti “quantitativa” (peso 40%) e “qualitativa (peso 60%) è stato riparametrato in funzione del peso complessivamente assegnato alla presente dimensione della performance.

Nel PIAO 2022-2023-2024 sono stati riportati i comportamenti organizzativi attesi nell'anno 2022 ed esplicitati relativi indicatori di misurazione nell'ambito del PIAO 2022/2023/2024.

All'esito dell'attività di valutazione dei comportamenti attesi è emerso il seguente quadro valutativo di sintesi.

PARAMETRI COMPORTAMENTALI QUANTITATIVI (40%) (rimessi alla valutazione del Nucleo di valutazione)				
N. 2 - INTEGRITÀ E OSSERVANZA DELLE REGOLE (PESO 50%)				
DESCRIZIONE SINTETICA	INDICATORE	PESO	N° DIRIGENTI COINVOLTI	VALORE MEDIO (calcolato con la media ponderata)
Capacità di garantire nello svolgimento del ruolo e delle responsabilità assegnate la massima integrità e l'osservanza delle regole e delle scadenze assicurando un costante impulso e controllo nei confronti dei propri collaboratori anche con riferimento alla normativa anticorruzione, trasparenza ed al codice di comportamento.	2. a Misurazione dalla data di approvazione del Piano della Performance e sino al 31 dicembre 2022 del rispetto degli obblighi di pubblicazione di cui al Piano Triennale della Trasparenza da graduarsi in misura direttamente proporzionale rispetto alla percentuale degli obblighi di pubblicazione rispettati sul totale di quelli di competenza del Servizio	50%	19	100%
	2. b Numero dei rilievi emessi in merito alla legittimità degli atti adottati all'esito dei controlli interni di cui all'articolo 7 del Regolamento sul sistema dei controlli interni dalla data di approvazione del Piano della Performance e sino al 31 dicembre 2022	50%	19	96,32%
N. 3 - VALORIZZAZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE (PESO 50%)				
DESCRIZIONE SINTETICA	INDICATORE	PESO	N° DIRIGENTI COINVOLTI	VALORE MEDIO (calcolato con la media ponderata)
Capacità di assolvere correttamente alle funzioni, responsabilità e prerogative dirigenziali nella gestione del personale.	3. a Misurazione al 31 dicembre 2022 del grado di partecipazione dei dipendenti ai corsi di formazione attivati in attuazione del Piano della Formazione approvato dalla Giunta Comunale. Punteggio assegnato in misura direttamente proporzionale al rapporto tra dipendenti frequentanti su totale dipendenti iscritti	50%	19	98,03%
	Misurazione al 31 dicembre 2022 del grado di tempestività delle attività di attribuzione degli obiettivi di PEG 2022 al personale assegnato al Servizio.	50%	19	100%
VALORE MEDIO CONSEGUIMENTO PARAMETRI COMPORTAMENTALI QUANTITATIVI				98,59%

PARAMETRI COMPORTAMENTALI QUALITATIVI (60%)
(rimessi alla valutazione del Direttore generale)

N. 6 - RELAZIONI INTERNE ED INTEGRAZIONE

DESCRIZIONE SINTETICA	PESO	N° DIRIGENTI COINVOLTI	VALORE MEDIO (calcolato con la media ponderata)
Capacità di creare e mantenere una rete di relazioni professionali efficaci e costruttive dimostrando empatia e capacità di ascolto. Capacità di orientare la propria azione verso il soddisfacimento dei bisogni dell'utenza interna ed esterna. Capacità di integrarsi con le altre strutture, contribuire al lavoro di gruppo e favorire la circolazione delle informazioni (Capacità di collaborazione con i propri colleghi e con la Direzione Generale. Capacità relazionale con gli organi di indirizzo politico).	35%	20	92%

N. 7 - ORGANIZZAZIONE E PROGRAMMAZIONE (PESO 35%)

DESCRIZIONE SINTETICA	PESO	N° DIRIGENTI COINVOLTI	VALORE MEDIO (calcolato con la media ponderata)
Capacità di organizzare, pianificare e programmare efficacemente la propria attività e le funzioni della struttura attraverso l'utilizzo ottimale delle risorse umane, economiche e strumentali disponibili. Capacità di migliorare l'organizzazione del lavoro anche attraverso una corretta assegnazione dei compiti ed equilibrata distribuzione dei carichi di lavoro (Gestisce efficacemente il gruppo e consegue i risultati attesi con la piena fiducia, credibilità e consenso dei propri collaboratori. Rende comprensibili e compatibili le aspettative individuali e le attese dell'Amministrazione. Promuove e/o realizza nuove metodologie di lavoro idonee ad assicurare il pieno sviluppo del settore di appartenenza, con particolare attenzione al funzionamento organizzativo del proprio servizio. Gestisce in modo eccellente i piani e i programmi, orientandoli all'efficiente conseguimento dei risultati attesi)	35%	20	91%

N. 11 - ORIENTAMENTO AL RISULTATO E CAPACITA' DI RIORGANIZZAZIONE

DESCRIZIONE SINTETICA	PESO	N° DIRIGENTI COINVOLTI	VALORE MEDIO (calcolato con la media ponderata)
Capacità di orientare la propria azione verso obiettivi e situazioni non programmabili	35%	23	91%

VALORE MEDIO CONSEGUIMENTO PARAMETRI COMPORTAMENTALI QUALITATIVI

91,35%

VALORE MEDIO PONDERATO COMPLESSIVO PARAMETRI COMPORTAMENTALI (QUANTITATIVI E QUALITATIVI)

94,41%

La valutazione dei **comportamenti organizzativi in capo al Segretario Generale** è effettuata dal Sindaco secondo quanto previsto nel SMVP relativo all'anno 2022. In particolare, l'art. 3ter del titolo IV del Capo I del SMVP 2022, dispone che Le competenze organizzative richieste per il più efficace svolgimento delle funzioni del Segretario Generale sono basate sui seguenti elementi di valutazione:

FATTORI		DESCRIZIONE	VALUTAZIONE*
1	Collaborazione giuridico amministrativa	Assistenza agli organi di governo e alla dirigenza per l'individuazione degli strumenti più idonei per consentire l'ottimale conseguimento degli obiettivi dell'Amministrazione	da 0 a 7
2	Capacità organizzative e attenzione al risultato	Capacità di misurarsi su risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato. Adozione di iniziative specifiche finalizzate all'individuazione e al superamento di problematiche particolarmente delicate, particolarmente rilevanti rispetto alla reputazione dell'Ente e alla qualità dei servizi offerti	da 0 a 7
3	Affidabilità	Capacità di rispondere alle funzioni assegnate, assumendosi le proprie responsabilità, cogliendo e avvisando per tempo su probabili evenienze o su fattori non previsti che potrebbero ostacolare il perseguimento degli indirizzi politici	da 0 a 7
4	Capacità di gestione delle relazioni	Miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con gli amministratori; comunicazione e capacità relazionale con i dirigenti della amministrazione. Capacità di instaurare sinergie con altre strutture organizzative ricercando il vantaggio reciproco e identificando interessi comuni. Capacità di migliorare l'immagine esterna dell'Ente attraverso la propria attività e/o di influire positivamente sulla gestione delle relazioni con gli interlocutori esterni dell'Ente	da 0 a 7
5	Capacità di programmazione e controllo	Capacità di pianificare le attività, stabilire le priorità operative, controllare le attività strategiche, apportare i giusti correttivi	da 0 a 7
6	Propensione al cambiamento e benessere organizzativo	Capacità di favorire i processi di razionalizzazione e miglioramento organizzativo, di innovazione tecnologica	da 0 a 7

Il punteggio conseguito all'esito della valutazione effettuata dal Sindaco è stato riparametrato in funzione del peso complessivamente assegnato alla presente dimensione della performance.

D. Capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni

In coerenza con il SMVP 2022, l'obiettivo perseguito attraverso la valutazione della dimensione della performance in esame è quello di premiare i dirigenti in funzione della **capacità di valutazione dei propri collaboratori** mediante la considerazione della differenziazione conseguita al fine di garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione. In particolare, si prevede la misurazione attraverso l'indice statistico dello scarto quadratico medio rispetto alla media dei giudizi di tutti i collaboratori valutati nel periodo di riferimento. Lo scarto quadratico medio è, infatti, un efficace indice di dispersione rispetto alla media corrispondente alla radice quadrata della media dei quadrati degli scarti rispetto al valore medio. In altri termini, il valore è individuato calcolando dapprima la media ed il quadrato della differenza di ciascun valore rispetto alla stessa media. La somma di tali quadrati viene suddivisa per il numero dei valori ottenendo il valore medio degli scarti quadratici di cui si estrae la radice quadrata che, appunto, corrisponde alla deviazione standard.

Pertanto, il dirigente che ha dimostrato la migliore capacità di differenziazione delle valutazioni consegue il punteggio massimo di 100 e gli altri sono determinati in misura ¹¹proporzionale rispetto a tale valore massimo. Il valore medio di conseguimento di tale componente è pari al **35,07%**. Tale valore risente, però, della modalità di calcolo utilizzata e, in particolare, del fatto che il punteggio massimo può essere conseguito da un solo dirigente.

4. I RISULTATI FINALI

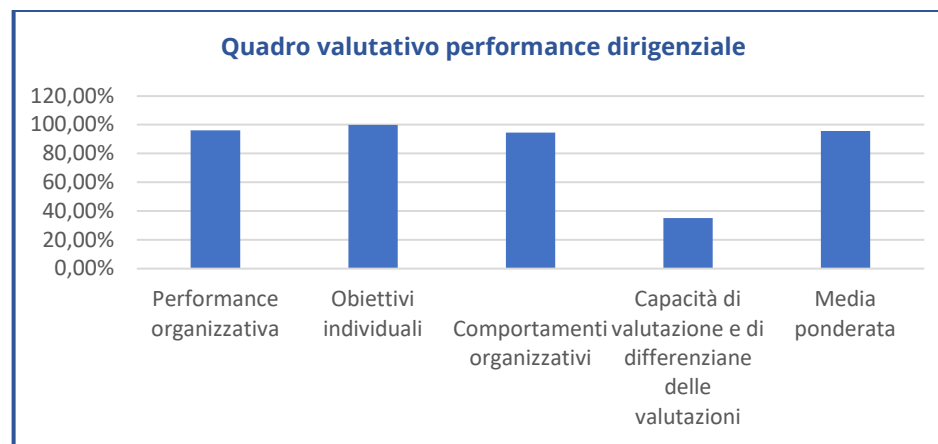
4.1 PERFORMANCE DIRIGENZIALE

All'esito dell'attività di valutazione della **performance dirigenziale** di competenza del Nucleo di Valutazione è emerso il seguente quadro valutativo medio.

COMPONENTI VALUTATIVE	CRITERI DI VALUTAZIONE	PESO	VALORE MEDIO PONDERATO
A. Performance Organizzativa	(A.1) Indicatori di performance relativi agli obiettivi prioritari assegnati al Servizio	65%	96,07%
	(A.2) Indicatori di performance relativi agli obiettivi di sviluppo e di mantenimento assegnati al Servizio		
B. Obiettivi Individuali	Indicatori di performance relativi agli obiettivi individuali	22%	99,78%
C. Comportamenti Organizzativi	Parametri comportamentali	12%	94,41%
D. Capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni	Coefficiente di differenziazione dei giudizi	1%	35,07% ¹¹

¹¹ Il valore medio di conseguimento", pari al 35,07%, risente della modalità di calcolo utilizzata e, in particolare, del fatto che il punteggio massimo può essere conseguito da un solo dirigente. Il dirigente che ha dimostrato la migliore capacità di differenziazione delle valutazioni consegue il punteggio massimo di 100 e gli altri punteggi sono stati determinati in misura proporzionale rispetto a tale valore massimo

La valutazione media complessiva conseguita è pari a **95,55%**.



All'esito della valutazione della performance dirigenziale per l'anno 2022 si rileva che tutti i dirigenti hanno conseguito una valutazione superiore a 90%.

4.2 LA PERFORMANCE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

La performance individuale dei titolari di posizione organizzativa è rappresentata dall'esito della valutazione individuale come disciplinata all'art. 15 e allegato B del regolamento sull'area delle posizioni organizzative approvato dalla Giunta comunale e allegato al regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi.

La valutazione del dipendente incaricato di posizione organizzativa, predisposta dal Dirigente, è definita dal punteggio attribuito alle singole voci contenute nel successivo tabulato.

CRITERI DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	
FATTORI PUNTEGGIO	P MAX
1. Grado di raggiungimento degli obiettivi:	(max 13 punti)
(Livello di raggiungimento dei risultati conseguiti in rapporto all'incarico specifico assegnato)	(max 13 punti)
2. Comportamenti organizzativi:	(max 12 punti)
2a) Valutazione delle capacità di problem solving operativo: (Giudizio sulle capacità di elaborare soluzioni in via autonoma in problematiche di particolare complessità, proporre e elaborare soluzioni innovative)	(max 1 punto)
2b) Consapevolezza organizzativa: (Giudizio sul livello di consapevolezza del ruolo ricoperto, conoscenza dell'organigramma dell'Ente, degli assetti operativi, dei processi, della normativa, regolamenti e adempimenti di legge)	(max 1 punto)
2c) Capacità di programmazione e controllo: (Giudizio sulla collaborazione con il Dirigente ai fini della programmazione delle attività e degli obiettivi, nella definizione degli indicatori di performance, rispetto della tempistica di programmazione e controllo, utilizzo degli strumenti di programmazione e controllo)	(max 4 punti)
2d) Capacità di orientarsi alla qualità del risultato: (Giudizio sulla collaborazione con il Dirigente per l'individuazione e il monitoraggio del livello del servizio da fornire all'utente, definizione degli obiettivi della qualità e rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti)	(max 1 punto)
2e) Capacità di lavorare in gruppo: (Giudizio sulla capacità di promuovere modalità di collaborazione, coordinare interventi e azioni per il miglioramento e la semplificazione operare in modo flessibile alla ricerca di soluzioni, identificarsi nel percorso di lavoro svolto e assumersi le responsabilità del raggiungimento o meno degli obiettivi)	(max 1 punto)
2f) Capacità di gestire le risorse umane. Domande rivolte ai collaboratori dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità su: - capacità di coinvolgere i lavoratori e attribuire responsabilità chiare; - delegare parte delle funzioni mantenendo la responsabilità dei risultati; - motivare e valorizzare le professionalità presenti; - creare un clima organizzativo favorevole alla produttività; - conoscere i propri collaboratori, riconoscere la loro professionalità ed esperienza, l'apporto di ciascuno al raggiungimento degli obiettivi; - collaborare con il Dirigente nella gestione dei sistemi di valutazione e il riconoscimento dei risultati raggiunti	(max 4 punti)
TOTALE	(max 25 punti)

Si riportano di seguito i dati di sintesi, espressi con un valore medio per ciascun criterio di valutazione, relativi alla performance individuale del personale titolare di posizione organizzativa.

Performance individuale del personale titolare di posizione organizzativa			
N. dipendenti titolare di posizione organizzativa	Grado di raggiungimento degli obiettivi (max 13 punti)	Comportamenti organizzativi (max 12 punti)	Punteggio medio
53	12,99	11,45	24,44

4.3 LA PERFORMANCE DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE

Il percorso di valutazione delle prestazioni del personale non dirigenziale ha come scopo quello di valutare l'apporto del dipendente al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza, il raggiungimento degli obiettivi individuali affidati e i comportamenti professionali e organizzativi dimostrati.

La valutazione della performance individuale del personale è articolata sui seguenti fattori di valutazione:

- a) Performance organizzativa della struttura di appartenenza;
- b) Grado di raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo assegnati;
- c) Competenze professionali dimostrate e comportamenti organizzativi attesi.

Il peso degli elementi di valutazione è definito secondo quanto riportato nella successiva tabella:

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESI PER CATEGORIA DI INQUADRAMENTO			
	D	C	B	A
1. Performance organizzativa del Servizio di appartenenza	50%	40%	40%	20%
2. Obiettivi individuali o di gruppo	25%	40%	40%	70%
3. Competenze professionali dimostrate e comportamenti organizzativi attesi	25%	20%	20%	10%
TOTALE	100%	100%	100%	100%

Si riportano di seguito i dati di sintesi relativi alla performance individuale del personale non dirigenziale.

Performance individuale del personale di categoria non dirigenziale			
Categoria	n. dipendenti	n. dipendenti valutati	Punteggio medio
A	72	69	9,408
B	243	237	9,629
C	686	670	9,754
D	195	187	9,852
Totale	1196	1163	9,661

Performance organizzativa del personale di categoria non dirigenziale			
Categoria	n. dipendenti	n. dipendenti valutati	Punteggio medio
A	72	69	9,418
B	243	237	9,667
C	686	664	9,866
D	195	187	9,857
Totale	1196	1157	9,702

5. Azioni migliorative

All'esito dell'attività valutativa svolta in ordine all'anno 2022 è emersa la necessità di:

- ✓ intervenire sul **rafforzamento del processo di programmazione e di rendicontazione** in modo da assicurare un più efficace ciclo della performance al fine di perseguire un miglioramento dello sviluppo sociale, economico e civile della comunità, grazie all'introduzione di metodologie che assicurino il raggiungimento dei target prefissati;
- ✓ promuovere l'attuazione dei principi di **Open Government** assicurando trasparenza, comunicazione e partecipazione del cittadino alle attività dell'Amministrazione;
- ✓ favorire lo sviluppo quali-quantitativo delle **relazioni con cittadini**, utenti/fruitori dei servizi e stakeholders, consolidando le forme di partecipazione e collaborazione già esistenti e introducendone delle nuove, sempre più efficienti e di valore;
- ✓ investire ulteriormente su **modelli organizzativi** funzionali al contesto interno e sempre più idonei a rispondere alle esigenze esterne;
- ✓ favorire la crescita delle **risorse umane**, investendo ulteriormente sulla formazione e sullo sviluppo delle competenze professionali;
- ✓ migliorare complessivamente e progressivamente tutte le dimensioni della performance, organizzativa e individuale.

