Relazione sulla Performance del Comune di Cagliari

Anno 2015

INDICE DEL DOCUMENTO

- **Premessa**
- **Il contesto normativo**
- **Il contesto esterno di riferimento (Territorio e Popolazione)**
- **Il contesto interno di riferimento (L'assetto organizzativo e il personale)**
- **Indagine sul benessere organizzativo del personale dipendente**
- **Il processo di pianificazione e gestione**
- **I risultati raggiunti**

Relazione sulla Performance del Comune di Cagliari anno 2015

Con la redazione del Piano della Performance 2015-2017 il Comune di Cagliari ha dato continuità al ciclo di gestione della performance avviato nel corso del 2011.

L'attuale fase si caratterizza per la maggiore consapevolezza della centralità della performance all'interno dei sistemi gestionali dell'Ente e per il consolidamento dei modelli e degli strumenti di gestione della performance, anche attraverso una più efficace comunicazione degli impegni dell'Amministrazione comunale nei confronti del cittadino-utente, sviluppatasi con la messa a regime dei principi della trasparenza.

Il presente documento denominato “Relazione sulla Performance – anno 2015” è finalizzato a rendicontare nella maniera più semplice e accessibile il processo di misurazione della performance organizzativa ed individuale del Comune di Cagliari nell'anno 2015.

Il contesto normativo

Tutte le amministrazioni, coerentemente con quanto stabilito dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in merito alle regole generali che devono presiedere alla valutazione delle performance nelle pubbliche amministrazioni, sono tenute ad adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, a tal fine sviluppando – coerentemente con il ciclo della programmazione finanziaria di bilancio – un ciclo di gestione, articolato per fasi, che parta dalla definizione e assegnazione degli obiettivi, con individuazione di valori attesi e indicatori, pervenendo in ultimo alla fase della rendicontazione dei risultati.

Il **Piano della Performance** è il documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance dell'Amministrazione comunale ed è redatto con lo scopo di assicurare la qualità, la comprensibilità e l'attendibilità della rappresentazione della performance.

Nella sua stesura devono essere rispettati i seguenti principi generali:

- **trasparenza,**
- **immediata intelligibilità,**
- **veridicità e verificabilità,**
- **partecipazione,**
- **coerenza interna ed esterna,**
- **orizzonte pluriennale.**

Il Piano della Performance è inserito nel **Ciclo di Gestione della Performance** che, sulla base di quanto disciplinato dall'art. 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si articola nelle seguenti fasi:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;

b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;

c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa di struttura e individuale;

e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

La Relazione sulla Performance, disciplinata nell'art. 10 del D. Lgs n. 150/2009, evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

La presente Relazione punta, pertanto, verso una chiara ed immediata esplicitazione dei risultati a consuntivo raggiunti dal Comune di Cagliari rispetto alle performance attese.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione Comunale nel corso dell'anno 2015 si ritiene opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni circa:

a) il contesto esterno di riferimento (territorio e popolazione)

b) l'assetto organizzativo e il personale;

c) il processo di pianificazione e gestione;

d) i risultati raggiunti;

e) il sistema di valutazione

Contesto esterno di riferimento

IL TERRITORIO

1.2.1 - Superficie in Kmq.	**86**
1.2.3 – STRADE (km):	
- Statali (km)	16
- Provinciali (km)	1,5
- Comunali (km)	400
- Vicinali (km)	25
1.2.4 - PIANI E STRUMENTI URBANISTICI VIGENTI:	
P.U.C. approvato definitivamente con Deliberazioni del Consiglio Comunale del 05.11.2002, n° 59 e del 08.10.2003, n° 64; pubblicazioni sul BURAS del 18/02/2003 e 20/01/2004	
P.G.T.U. (Piano generale del traffico urbano): Deliberazione C.C. n. 55 del 19/07/2005	
Piani particolareggiati ed esecutivi del P.G.T.U.: Deliberazione G.C. n. 69 del 15/03/2007	
Piano Regolatore Territoriale dell'Area di Sviluppo Industriale (CASIC)	
Approvato con Decreti Ass. EE.LL. R.A.S. N° 273/U del 16.11.1992 - Buras N° 53/92	
Approvato con Decreti Ass. EE.LL. R.A.S. N° 132/U del 26.02.1993 - Buras N° 23/93	

LA POPOLAZIONE

La popolazione residente nel Comune di Cagliari al 31/12/2015 è di 154.813 abitanti.

L'analisi demografica della popolazione è uno dei momenti di approfondimento di maggior interesse per un amministratore pubblico in quanto tutta l'attività amministrativa posta in essere dall'Ente è diretta a soddisfare le esigenze e gli interessi della propria popolazione dal punto di vista del cittadino inteso come utente dei servizi pubblici erogati dal comune.

La conoscenza dei principali indici consente, pertanto, all'Amministrazione di orientare al meglio le azioni da intraprendere per raggiungere i vari obiettivi strategici derivanti dalle linee programmatiche di mandato del Sindaco.

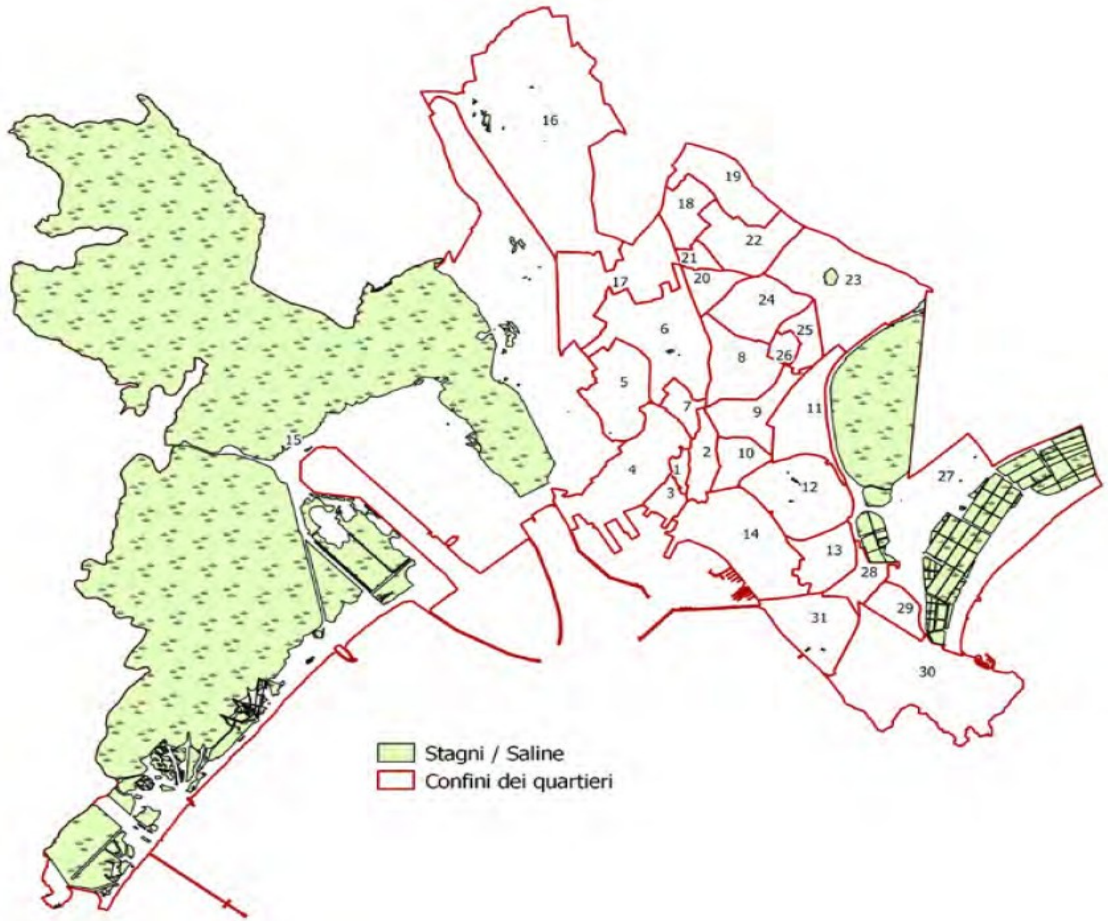
Di seguito vengono illustrati gli aspetti demografici più importanti che sono emersi nel corso del quinquennio 2011/2015.

L'EVOLUZIONE

31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015
156.289	156.538	154.564	154.712	154.813

I grafici che seguono riportano la **distribuzione della popolazione per quartiere** nel Comune di Cagliari negli ultimi anni, con particolare evidenza delle fasce d'età, composizione dei nuclei familiari e stato civile che risultano essere maggiormente presenti e diversamente articolate a seconda del quartiere. Si riportano anche i dati riguardanti l'impatto del flusso migratorio.

Atlante demografico di Cagliari 2015

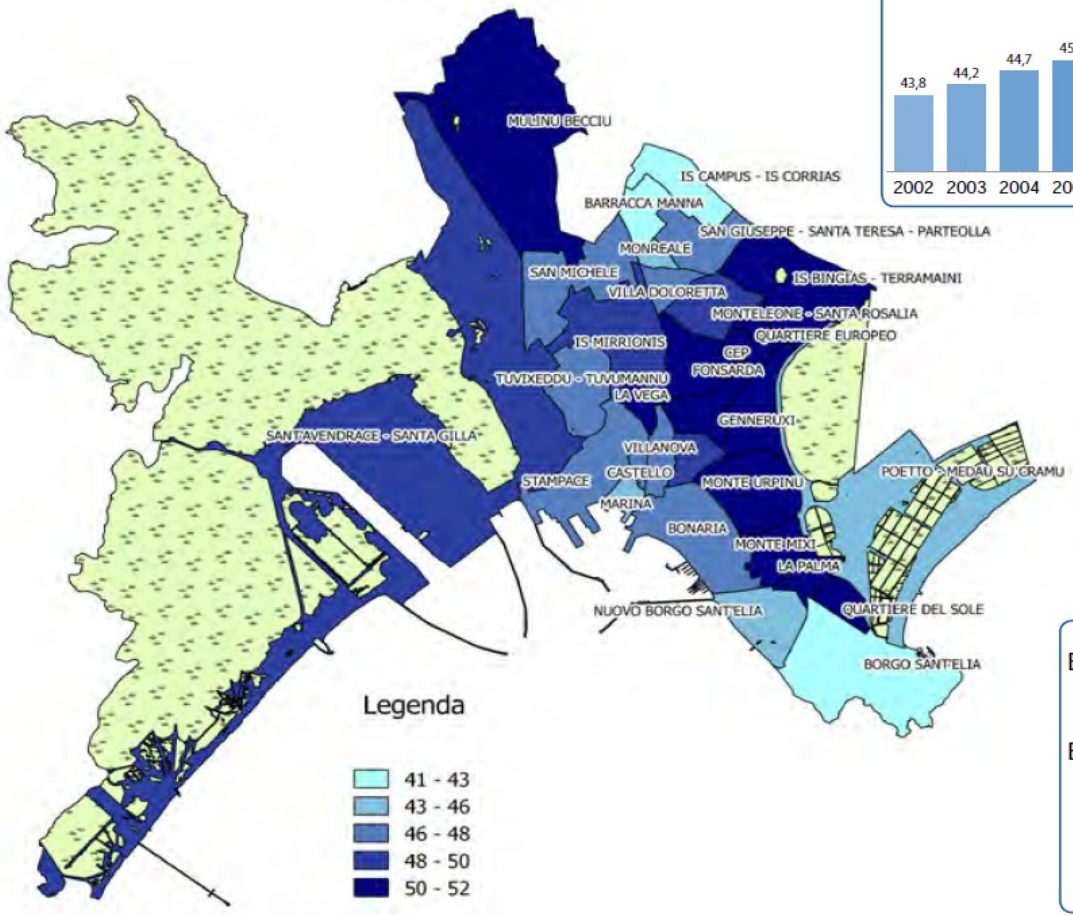


Legenda quartieri

1 Castello
2 Villanova
3 Marina
4 Stampace
5 Tuvixeddu - Tuvumannu
6 Is Mirrionis
7 La Vega
8 Fonsarda
9 Sant'Alenixedda
10 San Benedetto
11 Genneruxi
12 Monte Urpinu
13 Monte Mixi
14 Bonaria
15 Sant'Avendrace - Santa Gilla
16 Mulinu Becciu
17 San Michele
18 Barracca Manna
19 Is Campus - Is Corrias
20 Villa Doloretta
21 Monreale
22 San Giuseppe - Santa Teresa - Parteolla
23 Is Bingias - Terramaini
24 Monteleone - Santa Rosalia
25 Quartiere Europeo
26 CEP
27 Poetto - Medau su Cramu
28 La Palma
29 Quartiere del Sole
30 Borgo Sant'Elia
31 Nuovo Borgo Sant'Elia

Atlante demografico di Cagliari 2015

FIG 1.2 ETÀ MEDIA DELLA POPOLAZIONE - SERIE STORICA



Età media

$$\text{Età media} = \frac{\text{Sommatoria delle età}}{\text{Popolazione}}$$

Atlante demografico di Cagliari 2015

TAV 1.31 FAMIGLIE ANAGRAFICHE RESIDENTI PER NUMERO DI COMPONENTI - VALORI PERCENTUALI (NON SONO CALCOLATE LE CONVIVENZE)

Quartiere	Numero componenti per famiglia							Totale	Media del n. dei componenti per famiglia
	1	2	3	4	5	6	7 e oltre		
Castello	59,68	21,81	10,17	6,13	1,59	0,49	0,12	100,00	1,70
Villanova	54,21	21,14	14,19	7,37	2,17	0,40	0,52	100,00	1,86
Marina	62,13	18,53	10,59	5,99	2,08	0,44	0,25	100,00	1,70
Stampace	55,60	19,90	13,34	8,12	1,92	0,48	0,65	100,00	1,86
Tuvixeddu - Tuvumannu	42,64	24,49	18,10	10,66	2,50	1,06	0,55	100,00	2,12
Is Mirrionis	45,02	25,92	15,80	9,38	2,92	0,67	0,29	100,00	2,03
La Vega	51,49	23,18	14,71	8,41	1,63	0,23	0,35	100,00	1,88
Fonsarda	48,61	25,22	14,93	8,94	1,55	0,29	0,46	100,00	1,93
Sant'Alenixedda	49,40	25,08	14,02	8,91	2,09	0,26	0,24	100,00	1,91
San Benedetto	50,01	24,00	14,74	8,53	2,19	0,27	0,27	100,00	1,91
Genneruxi	42,93	27,42	17,50	9,15	2,30	0,54	0,15	100,00	2,03
Monte Urpinu	45,84	25,43	15,13	9,98	2,62	0,64	0,36	100,00	2,02
Monte Mixi	41,93	28,01	17,35	10,45	1,61	0,53	0,12	100,00	2,04
Bonaria	55,02	21,41	13,24	7,72	1,95	0,45	0,21	100,00	1,83
Sant'Avendrace - Santa Gilla	48,36	24,11	15,79	8,74	2,05	0,47	0,47	100,00	1,96
Mulinu Becciu	27,30	31,87	22,65	12,94	3,39	1,28	0,56	100,00	2,40
San Michele	40,69	26,27	18,41	9,74	3,08	1,04	0,76	100,00	2,15
Barracca Manna	30,42	23,57	23,23	18,74	2,58	1,12	0,34	100,00	2,44
Is Campus - Is Corrias	25,76	23,96	25,76	19,89	3,87	0,55	0,21	100,00	2,55
Villa Doloretta	42,39	25,97	18,72	10,51	1,93	0,24	0,24	100,00	2,05
Monreale	44,78	21,04	19,19	13,30	1,18	0,34	0,17	100,00	2,07
San Giuseppe - Santa Teresa - Parteolla	35,43	27,00	20,28	13,06	3,24	0,76	0,24	100,00	2,25
Is Bingias - Terramaini	37,58	29,97	18,01	11,18	2,25	0,85	0,16	100,00	2,14
Monteleone - Santa Rosalia	41,99	26,09	18,03	10,94	2,04	0,63	0,27	100,00	2,08
Quartiere Europeo	27,92	29,63	23,08	13,96	4,27	0,85	0,28	100,00	2,41
CEP	33,37	25,49	20,16	13,09	4,87	1,97	1,04	100,00	2,41
Poetto - Medau su Cramu	44,80	22,40	15,70	12,87	3,35	0,35	0,53	100,00	2,12
La Palma	38,74	26,79	18,26	12,29	2,39	1,02	0,51	100,00	2,18
Quartiere del Sole	40,00	28,25	17,18	11,21	2,72	0,29	0,34	100,00	2,11
Borgo Sant'Elia	24,12	27,84	23,30	16,29	5,57	1,86	1,03	100,00	2,62
Nuovo Borgo Sant'Elia	18,28	27,05	26,90	17,30	6,72	2,41	1,33	100,00	2,81
CAGLIARI	44,37	25,06	16,81	10,21	2,52	0,64	0,39	100,00	2,05

Atlante demografico di Cagliari 2015

TAV 2.2 INCIDENZA DELLA POPOLAZIONE STRANIERA SUL TOTALE DELLA POPOLAZIONE PER QUARTIERE (ITALIANI + STRANIERI = 100%) - SERIE STORICA

Quartiere	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Castello	1,40	2,13	1,89	2,12	2,61	2,66	3,88	4,11	4,47	5,17	5,71	5,47	5,80	5,58
Villanova	4,63	5,96	6,29	6,96	7,64	8,38	9,96	10,68	11,29	12,42	12,74	13,07	13,16	13,19
Marina	7,93	8,84	9,54	11,90	11,76	11,84	12,20	12,94	14,28	15,37	16,19	17,70	19,10	19,09
Stampace	4,64	5,56	6,05	6,68	6,62	7,20	7,86	8,70	9,48	9,89	10,90	11,98	12,45	12,15
Tuvixeddu - Tuvumannu	0,57	0,49	0,55	0,62	0,88	1,08	1,27	1,52	1,98	2,22	2,69	2,47	2,63	3,04
Is Mirrionis	0,43	0,48	0,60	0,62	0,66	1,15	1,26	1,68	1,89	2,18	2,53	2,52	2,81	3,24
La Vega	1,36	1,23	1,50	1,89	1,82	2,17	2,58	3,38	3,50	3,36	3,28	3,11	3,89	4,44
Fonsarda	0,75	0,74	1,09	1,23	1,13	1,44	1,58	1,99	2,68	2,67	3,22	3,82	4,21	4,83
Sant'Alenixedda	0,81	1,11	1,33	1,55	1,47	2,43	3,15	3,60	4,41	4,71	5,07	5,66	6,19	6,16
San Benedetto	1,49	1,79	2,01	2,66	2,63	3,37	4,29	4,49	5,74	6,01	7,40	7,37	7,99	8,26
Genneruxi	0,41	0,57	0,65	0,82	0,89	1,21	1,78	2,24	2,46	2,39	2,46	2,44	2,64	2,77
Monte Urpinu	0,78	0,85	1,05	1,33	1,55	1,90	2,45	2,89	3,36	3,77	3,80	3,64	3,90	3,80
Monte Mixi	0,58	0,64	0,69	0,89	0,83	1,26	1,62	1,81	2,29	2,39	2,57	2,70	2,81	2,98
Bonaria	1,10	1,29	1,30	1,80	1,87	2,58	3,09	3,75	4,40	4,82	5,54	6,17	7,37	12,43
Sant'Avendrace - Santa Gilla	1,77	1,72	2,01	2,68	2,85	3,40	3,77	4,63	4,74	4,96	6,21	5,72	5,92	6,16
Mulinu Becciu	1,43	1,46	1,34	1,69	1,91	2,31	2,19	2,20	2,18	2,38	2,27	1,30	1,40	1,55
San Michele	0,51	0,40	0,56	1,07	1,19	1,56	1,89	1,89	2,30	2,70	2,95	3,23	3,52	3,74
Barracca Manna	0,18	0,18	0,26	0,18	0,09	0,32	0,41	0,41	0,73	0,76	1,26	1,38	1,33	1,15
Is Campus - Is Corrias	0,37	0,52	0,45	0,37	0,08	0,26	0,21	0,26	0,44	0,48	0,54	0,59	0,86	0,92
Villa Doloretta	0,18	0,06	0,18	0,66	0,97	1,14	1,58	1,60	1,67	1,97	2,15	3,36	3,04	3,10
Monreale	0,32	0,32	0,40	0,39	0,47	0,71	0,87	0,89	0,91	0,98	1,14	0,98	1,31	2,27
San Giuseppe - Santa Teresa - Parteolla	0,72	0,72	0,85	1,07	1,21	1,41	1,47	1,65	1,82	1,77	1,71	1,76	1,87	2,07
Is Bingias - Terramaini	1,43	1,67	1,48	1,60	1,72	1,79	2,60	2,65	3,11	2,92	3,49	3,67	3,34	3,48
Monteleone - Santa Rosalia	0,39	0,40	0,54	0,68	0,66	1,04	1,19	1,28	1,74	1,87	2,72	2,46	2,63	2,91
Quartiere Europeo	0,80	0,89	1,40	1,78	1,73	2,03	1,68	1,72	1,62	2,49	2,40	2,24	2,68	2,48
CEP	0,12	0,21	0,39	0,91	0,93	1,43	1,68	2,49	2,71	2,63	2,89	2,55	2,73	2,59
Poetto - Medau su Cramu	1,80	1,71	1,86	2,38	1,49	3,23	3,47	4,36	5,12	4,81	3,91	2,40	2,61	2,72
La Palma	0,27	0,28	0,35	0,35	0,28	0,58	0,88	1,04	1,92	2,22	2,24	1,95	2,25	2,11
Quartiere del Sole	0,70	0,67	1,06	1,17	1,25	1,42	1,89	1,84	2,55	2,76	3,12	2,84	2,93	2,76
Borgo Sant'Elia	0,37	0,66	0,74	1,26	1,04	0,85	1,01	1,22	0,86	1,46	0,74	1,33	1,09	1,06
Nuovo Borgo Sant'Elia	0,12	0,14	0,18	0,20	0,27	0,30	0,39	0,39	0,60	0,49	0,74	0,56	0,55	0,56
CAGLIARI	1,20	1,36	1,53	1,85	1,91	2,35	2,74	3,09	3,57	3,79	4,25	4,34	4,66	5,11

Contesto interno – Assetto organizzativo e il personale

L'approvazione della "Macrostruttura Comunale", realizzata in data 09.05.2012 con la Delibera della Giunta Comunale n. 108, ha costituito un passaggio fondamentale nel percorso di programmazione condivisa e partecipata, in quanto ritenuta capace di coinvolgere trasversalmente gli organi deputati all'amministrazione e alla gestione dell'ente segnando il superamento delle c.d. "Aree di coordinamento", rivelatesi scarsamente funzionali.

La struttura, così come concepita, risultava articolata in Servizi riconducibili alle "Strutture di Supporto" e alle "Strutture di Line", con funzioni di produzione ed erogazione di servizi, ed all'Area Staff del Sindaco con funzioni di supporto e di assistenza agli organi politici e/o alle strutture organizzative dell'Ente.

Il modello organizzativo delineato rispondeva all'esigenza di garantire il miglior coordinamento tra le varie unità organizzative, favorire la comunicazione e l'integrazione tra le differenti figure professionali ed istituzionali, nonché migliorare la performance organizzativa dell'Amministrazione Comunale.

Nell'ottica di una continua ottimizzazione delle risorse disponibili e valutati i vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa, hanno suggerito successivamente all'Amministrazione di adottare delle misure, che tramite accorpamenti di Servizi, che presentano tra loro profili di omogeneità funzionale, avrebbero consentito di ricondurre a ciascuna figura dirigenziale un unico Servizio, con l'eliminazione degli incarichi ad interim conferiti contestualmente all'entrata in vigore della nuova macrostruttura.

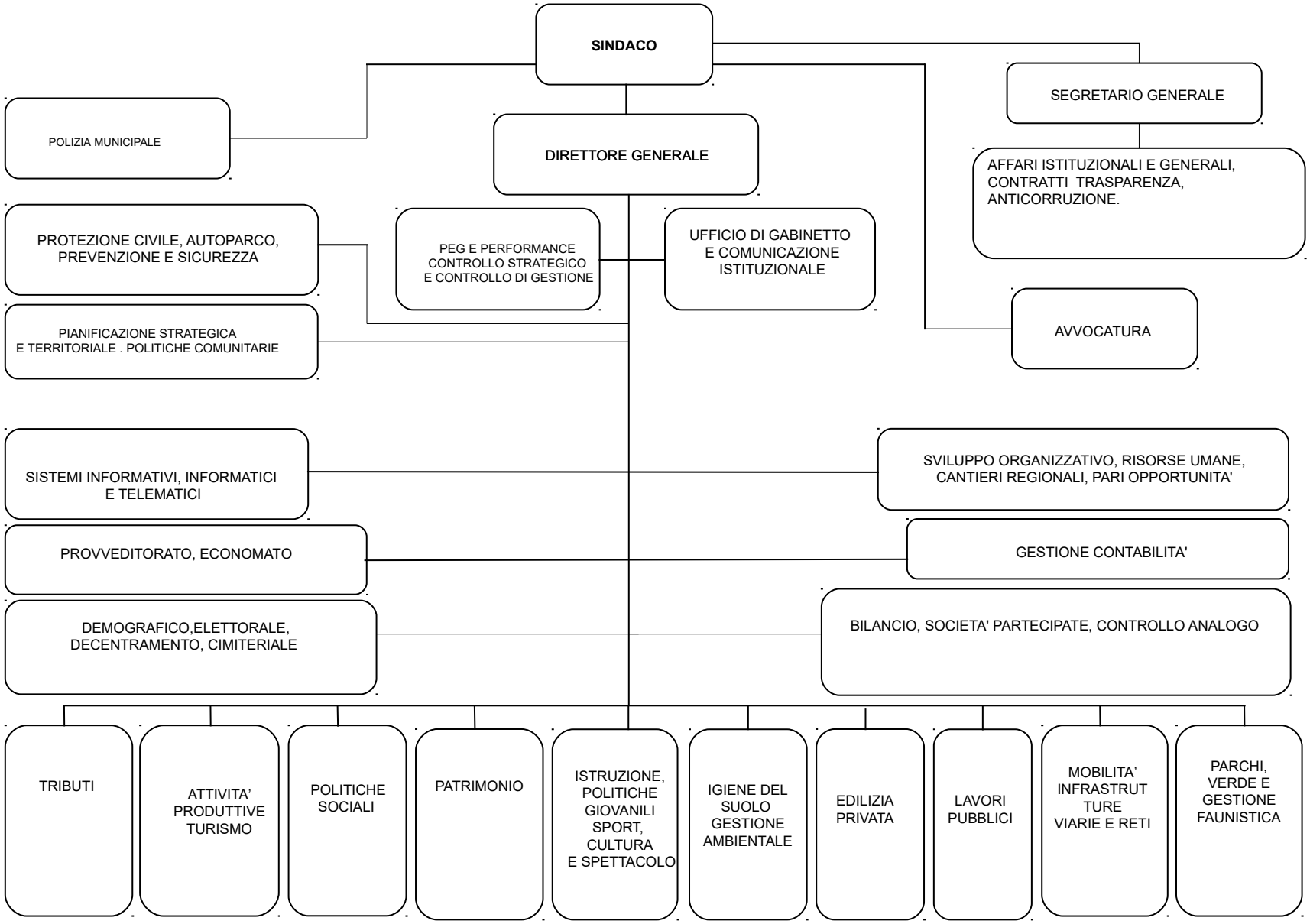
Valutato, in seguito, il mutato quadro normativo che ha attribuito in capo agli Enti Locali nuove competenze, imposto l'istituzione di nuove strutture e l'individuazione di nuove figure responsabili in tema di trasparenza, anticorruzione, controlli interni, nonchè tenuto anche conto di alcune fisiologiche criticità emerse in seguito all'avvio dell'operatività della precedente macrostruttura, l'Amministrazione Comunale ha ritenuto opportuno approvare, con Delibera della Giunta n. 154 del 21.10.2013, un'ulteriore "Macrostruttura Comunale" operativa dal primo gennaio 2014.

Con Deliberazione n. 160 del 15/12/2015 la Giunta Comunale ha rimodulato la struttura organizzativa del Comune, confermando il modello organizzativo precedentemente adottato articolato in Servizi riconducibili ai settori di Supporto, di Line ed all'Area Staff del Sindaco, attivando un

ulteriore intervento migliorativo attraverso l'adozione di soluzioni finalizzate all'ottimizzazione delle risorse disponibili in un contesto normativo teso al contenimento delle spese in materia di personale, alla razionalizzazione dei processi ad allo snellimento di procedure.

Nel corso dell'esercizio 2015, la Giunta Comunale con Deliberazione n. 85 ha provvedduto, inoltre, all'approvazione di una nuova pesatura delle posizioni dirigenziali

Di seguito viene rappresentata l'articolazione degli Uffici e Servizi al 31/12/2015.



I DIPENDENTI

2015	
DIPENDENTI	**1294**
DIRIGENTI	**22**
RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	**38**
TITOLARI ALTE PROFESSIONALITA'	**5**
TOT.	**1359**

Indagine sul benessere organizzativo del personale dipendente

La realizzazione dell'indagine sul Benessere Organizzativo permette all'Amministrazione di valorizzare il ruolo del lavoratore come persona, consentendo di rilevare gli atteggiamenti e le percezioni, ossia gli aspetti della sfera emozionale, relativamente ad importanti temi quali le condizioni di lavoro, le discriminazioni, le relazioni interpersonali, il livello di equità, la trasparenza e la circolazione delle informazioni, il senso di appartenenza all'Amministrazione, il sistema di programmazione e valutazione delle performance, il rapporto con il proprio "Capo".

I risultati dell'indagine, comprensivi del campione esaminato sono consultabili sul sito istituzionale del Comune di Cagliari – Sezione Amministrazione Trasparente. Gli stessi sono strumentali all'attuazione del ciclo della performance, ciò nella prospettiva di fornire all'Amministrazione informazioni e dati in forma strutturata utili per attivare azioni di miglioramento e quindi assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale.In osservanza a quanto previsto dall'art.14, comma 5 del D.Lgs 150/09, nell'anno 2015 è stata realizzata l'indagine volta a rilevare il livello di benessere organizzativo e di grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico dal parte del personale.

1) PRIORITÀ STRATEGICHE - IL PROGRAMMA DI MANDATO DEL SINDACO

Il programma di mandato del Sindaco Zedda esprime la missione strategica dell'ente sulle seguenti linee guida:

1) Cagliari efficiente e trasparente

2) Cagliari da abitare e da vivere

3) La città sostenibile

4) Cagliari cambia marcia

5) Cagliari sociale e solidale

6) Cagliari per la scuola, per la cultura e per l'arte

7) Cagliari sportiva

8) Cagliari produttiva

Documento Unico di Programmazione (DUP)

Con il DPCM 28.12.2011 il Comune di Cagliari e stato inserito nell'elenco degli Enti partecipanti alla sperimentazione dei nuovi sistemi di contabilità pubblica armonizzata. La complessità e la portata della riforma contabile dell'armonizzazione dei bilanci pubblici, introdotta dall'art. 36 del Decreto Legislativo 23 giugno 2011, n. 118, ha dato luogo alla previsione di nuovi principi contabili, specificatamente distinti ed individuati per l'anno 2014.

La sperimentazione ha comportato negli esercizi 2012 e 2013 l'applicazione del Principio della competenza finanziaria potenziata e di quello della contabilità economico – patrimoniale. A decorrere dall'esercizio 2014, oltre all'applicazione dei due principi suddetti, gli Enti sperimentatori sono tenuti a rispettare il nuovo "Principio applicato della programmazione di bilancio".

Nell'ambito di tale principio la programmazione è qualificata come "il processo di analisi e valutazione che, comparando e ordinando coerentemente tra loro le politiche e i piani per il governo del territorio, consente di organizzare, in una dimensione temporale predefinita, le attività e le risorse necessarie per la realizzazione di fini sociali e la promozione dello sviluppo economico e civile delle comunità di riferimento".

La portata e i caratteri qualificanti di questo principio sono testimoniati dal fatto che l'applicazione corretta degli strumenti pianificatori è diretta a consentire ai portatori di interesse di:

- conoscere, relativamente a missioni e programmi di bilancio, i risultati che l'ente si propone di conseguire;
- valutare il grado di effettivo conseguimento dei risultati al momento della rendicontazione.

Il Principio applicato della Programmazione di Bilancio, prevede tra gli strumenti di programmazione il Documento Unico di Programmazione e il Bilancio di previsione finanziario.

Il DUP rappresenta il vero strumento di guida strategica ed operativa dell'Amministrazione e costituisce il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

Infatti la struttura del Documento Unico di Programmazione muove sempre dall'elaborazione degli indirizzi di mandato e degli obiettivi strategici, dando ad essi una lettura per "Missioni" di bilancio.

Il Documento Unico di Programmazione, implementato e completato in tutte le sue sezioni, si qualifica come vero strumento di lettura della programmazione triennale di bilancio.

Il DUP si compone di due sezioni:

· la Sezione Strategica, con l'intento di evidenziare le linee programmatiche di mandato del Sindaco individuando, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, con i documenti di programmazione comunitaria, con gli obiettivi di finanza pubblica definiti in ambito nazionale, con la programmazione regionale (analisi strategica delle condizioni esterne all'ente) e sulla base dell'analisi delle proprie condizioni interne, gli indirizzi ed obiettivi strategici dell'Ente;

· la Sezione Operativa, avente carattere generale e contenuto programmatico, in cui gli effetti economico-finanziari delle attività necessarie per conseguire gli obiettivi strategici sono quantificati, con progressivo dettaglio ponendo quindi l'accento sulla programmazione di dettaglio, diretta declinazione di quella strategica, in un'ottica di pianificazione che si basa su una definizione di obiettivi SMART, articolati in una scala gerarchica dove ciascun obiettivo di livello inferiore viene a collegarsi ad un obiettivo di livello superiore che concorre a perseguire. La sezione operativa costituisce guida e vincolo ai processi di redazione dei documenti contabili di previsione dell'Ente.

Il Documento Unico di Programmazione del Comune di Cagliari per l'anno 2015-2016-2017 è stato approvato dal Consiglio Comunale con la Delibera n. 9 del 03.03.2015 ed è consultabile sul sito istituzionale del Comune di Cagliari.

Con il Piano Esecutivo di Gestione successivamente la Giunta ha provveduto a "declinare" in maggior dettaglio il contenuto del D.U.P..

Il Piano Esecutivo di Gestione

Nell'ambito delle linee guida e degli obiettivi specifici sui quali si è imperniato il programma di mandato, trova sviluppo, anno per anno, quello che rappresenta il "cuore" del programma stesso, costituito dagli obiettivi prioritari, fortemente trasversali e comuni alle strutture dell'Organizzazione, che vengono rappresentati nel PEG.

Al fine di evidenziare in modo immediato e chiaro il collegamento tra gli obiettivi del PEG descritti nelle relative schede e la linea programmatica di mandato di cui gli stessi sono espressione è stato adottato uno specifico format di schede-obiettivo, che ha posto in risalto il flusso LINEE PROGRAMMATICHE - MISSIONE/PROGRAMMI - OBIETTIVI PEG con la seguente modalità:

LINEA PROGRAMMATICA
D.U.P.
OBIETTIVO PEG

Questa nuova impostazione ha permesso la costruzione di una scheda PEG caratterizzata da:

- indicazione della Linea Programmatica di riferimento;
- indicazione della Missione e relativo Programma previsto nel DUP in vigore;
- indicazione del Responsabile;
- chiarezza dell'obiettivo;

- sintesi descrittiva;
- individuazione di indicatori chiari, significativi e misurabili;
- indicazione dei tempi previsti;
- indicazione delle risorse umane e strumentali utilizzate.

La scheda – obiettivo, così strutturata, offre, inoltre, numerosi vantaggi:

- accresce negli interpreti del Programma la consapevolezza del quadro di riferimento;
- consente una comprensione immediata, anche ai non addetti ai lavori;
- semplifica la verifica dello stato di attuazione dei programmi;
- rende più semplice il collegamento con il sistema di valutazione.

Il Piano Esecutivo di Gestione 2015-2016-2017 è stato approvato con delibera della Giunta Comunale n. 123 in data 13.10.2015. Con le successive deliberazioni della Giunta Comunale n° 156 e n° 157 del 14.12.2015 sono state approvate le variazioni n. 1 e n. 2 al medesimo documento.

Il documento ha un'estensione temporale pari al Bilancio e al Documento Unico di Programmazione, con obiettivi triennali, ma costruiti in maniera tale da consentirne una valutazione annuale.

All'interno del PEG 2015/2017 sono stati individuati, pertanto, per ciascun Servizio comunale tre tipologie di obiettivi e precisamente:

– un obiettivo strategico trasversale, identico per tutti i Servizi, denominato “Trasparenza e Prevenzione della Corruzione”;

– uno o due obiettivi di sviluppo;

– un obiettivo di mantenimento.

L'obiettivo strategico individuato per l'anno 2015, denominato “Trasparenza e prevenzione della Corruzione: 1) Realizzazione Nuovo Portale Internet”; 2) Verifica adempimenti contenuti nel vigente Piano Anticorruzione e nel Piano della Trasparenza” (peso 40%), rispondeva alle seguenti finalità di base ovvero:

– rendere conoscibile e conseguentemente valutabile la puntuale attuazione degli obblighi di pubblicazione nella Sezione "Amministrazione Trasparente" posti a carico di ciascun Servizio. L'Amministrazione comunale, infatti, considerato lo stretto legame esistente tra trasparenza, integrità e qualità dei servizi intendeva attuare il collegamento tra performance, trasparenza e prevenzione della corruzione dando attuazione a quanto previsto nel Programma Triennale della Trasparenza e nel Piano Triennale per la prevenzione della corruzione approvati dalla Giunta.

– dar corso ed avviare il nuovo sito/Portale internet, ricco di informazioni e servizi al cittadino, a partire dagli atti che devono essere pubblicati per adempiere agli obblighi di trasparenza e prevenzione della corruzione.

Con l'obiettivo strategico 2015 si intendeva, insomma, garantire il rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla più recente normativa in materia di trasparenza e corruzione, nonché disporre di un nuovo portale istituzionale comunale che, con il concorso di tutti i Servizi, fosse il più ricco e completo possibile di tutti i contenuti informativi necessari a rendere realmente "trasparente" l'azione del Comune.

STRUTTURA DEL PEG

La tipologia di obiettivi di cui si compone il Piano Esecutivo di Gestione 2014/2016 risulta così articolata:

- n° 23 Obiettivi di Mantenimento (di cui n. 3 tecnici), ossia obiettivi che mirano essenzialmente a mantenere gli standard già conseguiti nell'erogazione dei servizi dedicati all'utenza o dei servizi interni;

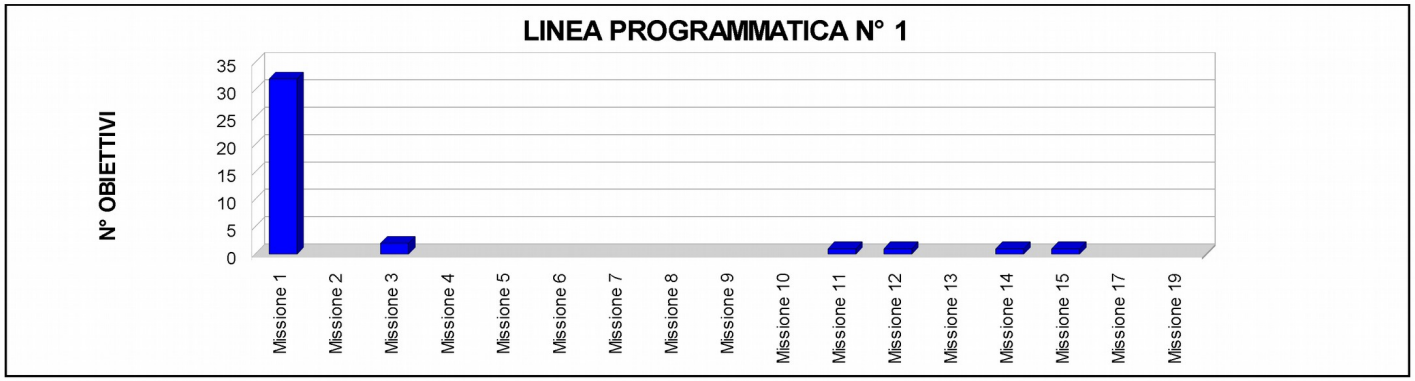
– **n° 39 Obiettivi di Sviluppo** (di cui n. 3 tecnici), ossia obiettivi alla cui realizzazione conseguono miglioramenti significativi nell'erogazione di servizi già esistenti od una rimodulazione dei processi interni;

- n° 1 Obiettivo Strategico denominato: "Trasparenza e prevenzione della Corruzione: 1) Realizzazione Nuovo Portale Internet"; 2) Verifica adempimenti contenuti nel vigente Piano Anticorruzione e nel Piano della Trasparenza".

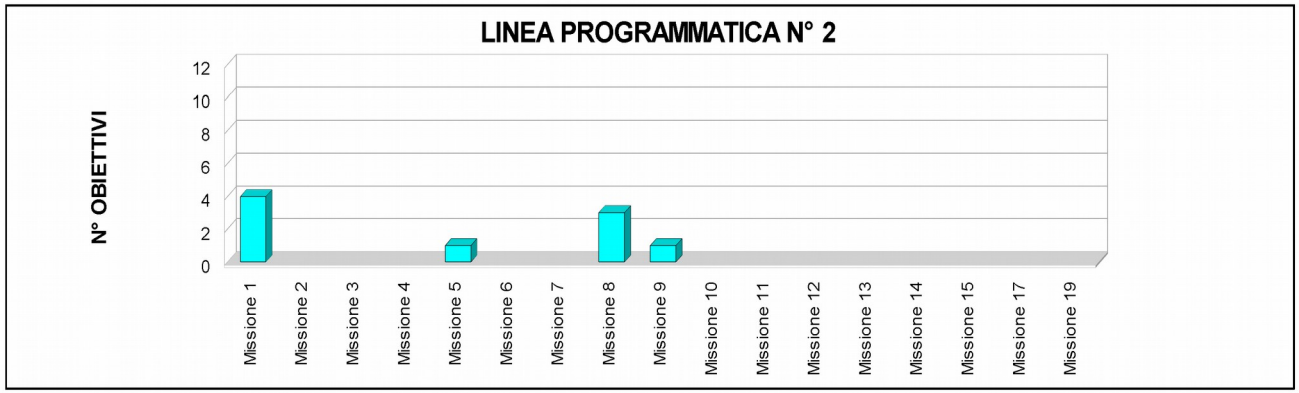
In particolare, ciascuno degli obiettivi assegnati ai Dirigenti ha fatto specifico riferimento ad una finalità contenuta nelle linee programmatiche di mandato.

Di seguito viene illustrata nelle sottostanti rappresentazioni grafiche la distribuzione degli obiettivi suddivisi nelle 8 linee programmatiche di mandato del Sindaco.

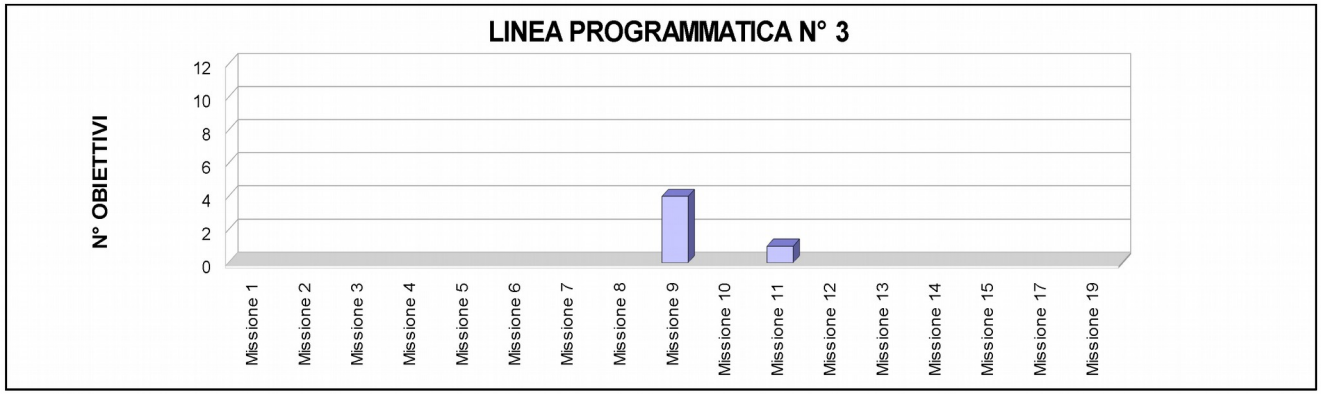
	Obiettivi Missione 1	Obiettivi Missione 2	Obiettivi Missione 3	Obiettivi Missione 4	Obiettivi Missione 5	Obiettivi Missione 6	Obiettivi Missione 7	Obiettivi Missione 8	Obiettivi Missione 9	Obiettivi Missione 10	Obiettivi Missione 11	Obiettivi Missione 12	Obiettivi Missione 13	Obiettivi Missione 14	Obiettivi Missione 15	Obiettivi Missione 17	Obiettivi Missione 19	Totale Linea 1
Linea 1	*32*	*0*	*2*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*1*	*1*	*0*	*1*	*1*	*0*	*0*	**38**



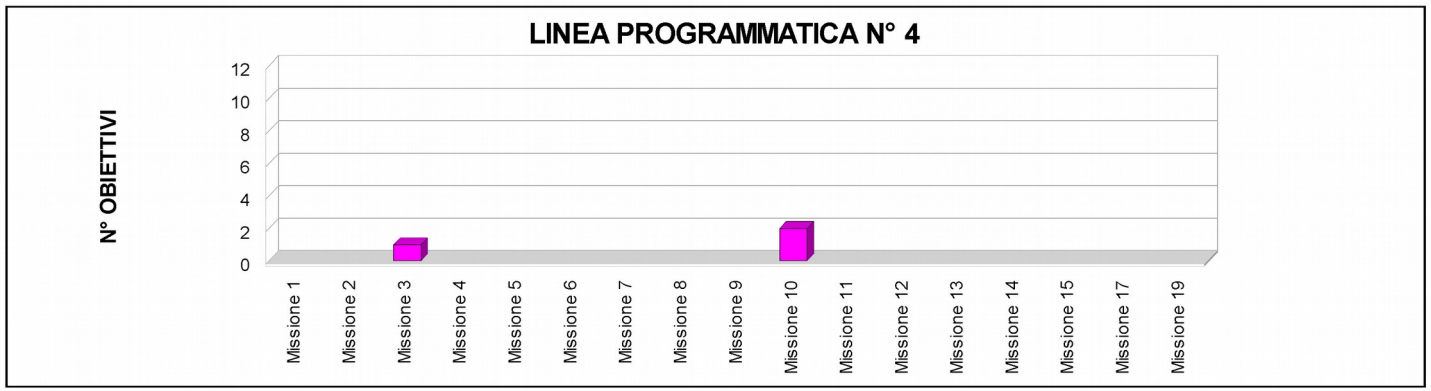
	Obiettivi Missione 1	Obiettivi Missione 2	Obiettivi Missione 3	Obiettivi Missione 4	Obiettivi Missione 5	Obiettivi Missione 6	Obiettivi Missione 7	Obiettivi Missione 8	Obiettivi Missione 9	Obiettivi Missione 10	Obiettivi Missione 11	Obiettivi Missione 12	Obiettivi Missione 13	Obiettivi Missione 14	Obiettivi Missione 15	Obiettivi Missione 17	Obiettivi Missione 19	Totale Linea 2
Linea 2	*4*	*0*	*0*	*0*	*1*	*0*	*0*	*3*	*1*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	**9**



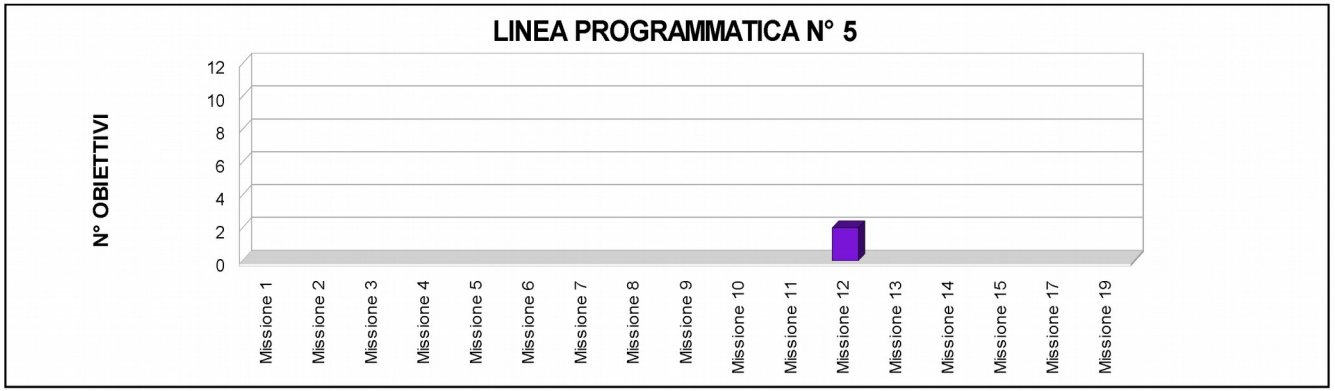
	Obiettivi Missione 1	Obiettivi Missione 2	Obiettivi Missione 3	Obiettivi Missione 4	Obiettivi Missione 5	Obiettivi Missione 6	Obiettivi Missione 7	Obiettivi Missione 8	Obiettivi Missione 9	Obiettivi Missione 10	Obiettivi Missione 11	Obiettivi Missione 12	Obiettivi Missione 13	Obiettivi Missione 14	Obiettivi Missione 15	Obiettivi Missione 17	Obiettivi Missione 19	Totale Linea 3
Linea 3	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*4*	*0*	*1*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	**5**



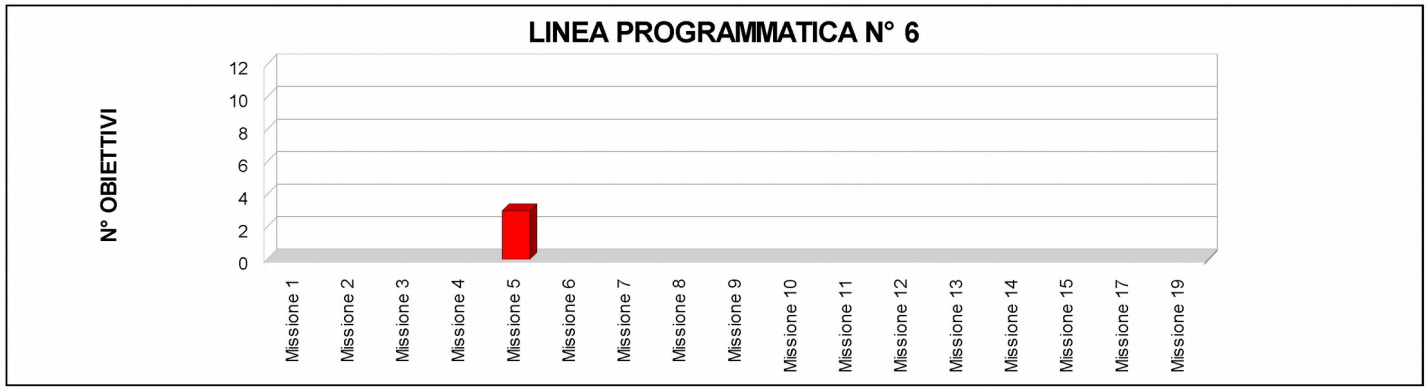
	Obiettivi Missione 1	Obiettivi Missione 2	Obiettivi Missione 3	Obiettivi Missione 4	Obiettivi Missione 5	Obiettivi Missione 6	Obiettivi Missione 7	Obiettivi Missione 8	Obiettivi Missione 9	Obiettivi Missione 10	Obiettivi Missione 11	Obiettivi Missione 12	Obiettivi Missione 13	Obiettivi Missione 14	Obiettivi Missione 15	Obiettivi Missione 17	Obiettivi Missione 19	Totale Linea 4
Linea 4	*0*	*0*	*1*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*2*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	**3**



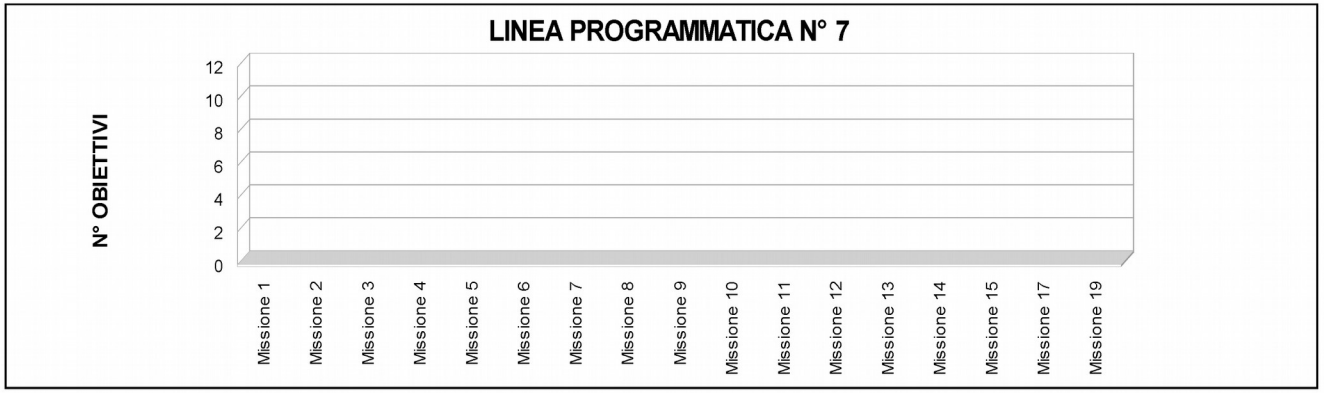
	Obiettivi Missione 1	Obiettivi Missione 2	Obiettivi Missione 3	Obiettivi Missione 4	Obiettivi Missione 5	Obiettivi Missione 6	Obiettivi Missione 7	Obiettivi Missione 8	Obiettivi Missione 9	Obiettivi Missione 10	Obiettivi Missione 11	Obiettivi Missione 12	Obiettivi Missione 13	Obiettivi Missione 14	Obiettivi Missione 15	Obiettivi Missione 17	Obiettivi Missione 19	Totale Linea 5
Linea 5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	**2**



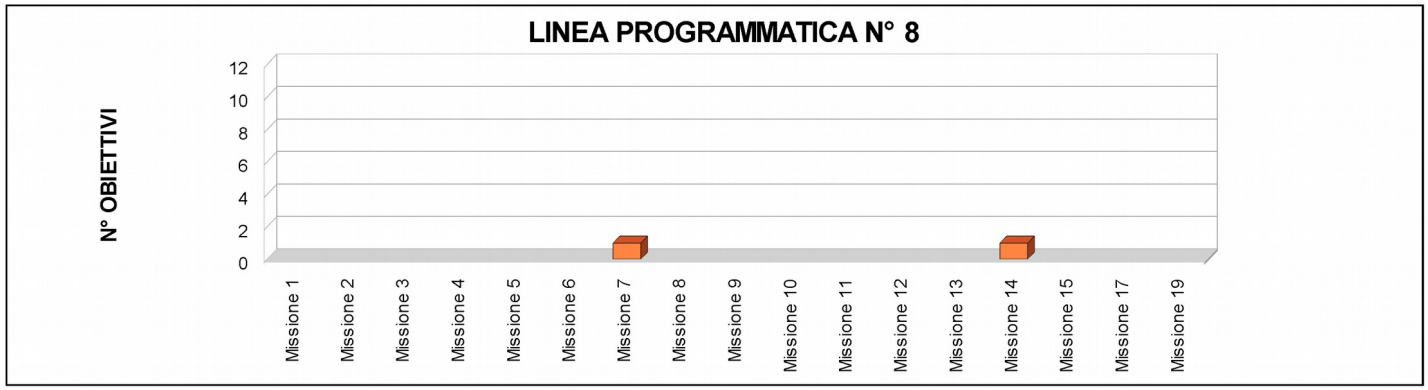
	Obiettivi Missione 1	Obiettivi Missione 2	Obiettivi Missione 3	Obiettivi Missione 4	Obiettivi Missione 5	Obiettivi Missione 6	Obiettivi Missione 7	Obiettivi Missione 8	Obiettivi Missione 9	Obiettivi Missione 10	Obiettivi Missione 11	Obiettivi Missione 12	Obiettivi Missione 13	Obiettivi Missione 14	Obiettivi Missione 15	Obiettivi Missione 17	Obiettivi Missione 19	Totale Linea 6
Linea 6	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**3**



	Obiettivi Missione 1	Obiettivi Missione 2	Obiettivi Missione 3	Obiettivi Missione 4	Obiettivi Missione 5	Obiettivi Missione 6	Obiettivi Missione 7	Obiettivi Missione 8	Obiettivi Missione 9	Obiettivi Missione 10	Obiettivi Missione 11	Obiettivi Missione 12	Obiettivi Missione 13	Obiettivi Missione 14	Obiettivi Missione 15	Obiettivi Missione 17	Obiettivi Missione 19	Totale Linea 7
Linea 7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**



	Obiettivi Missione 1	Obiettivi Missione 2	Obiettivi Missione 3	Obiettivi Missione 4	Obiettivi Missione 5	Obiettivi Missione 6	Obiettivi Missione 7	Obiettivi Missione 8	Obiettivi Missione 9	Obiettivi Missione 10	Obiettivi Missione 11	Obiettivi Missione 12	Obiettivi Missione 13	Obiettivi Missione 14	Obiettivi Missione 15	Obiettivi Missione 17	Obiettivi Missione 19	Totale Linea 8
Linea 8	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	**2**



I RISULTATI RAGGIUNTI

VALUTAZIONE PRESTAZIONI DEI DIRIGENTI DELL'ENTE

Al momento sono disponibili i dati elaborati dal Servizio Controllo Strategico e Controllo di Gestione, attinenti la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, contenuti nel Referto del Controllo di Gestione - annualità 2015.

La misurazione effettuata ha riguardato complessivamente n. 63 obiettivi, di cui n. 1 strategico, n. 39 di sviluppo e n. 23 di mantenimento.

I risultati riepilogativi dell'**obiettivo strategico n. 1,** denominato "Trasparenza e prevenzione della Corruzione: 1) Realizzazione Nuovo Portale Internet"; 2) Verifica adempimenti contenuti nel vigente Piano Anticorruzione e nel Piano della Trasparenza", sono riassunti nella tabella di seguito esposta.

Totale obiettivi	Valutabili	Non valutabili	Non misurabili	Grado di raggiungimento				
				> 80%	> 65% ≤ 80%	> 50% ≤ 65%	> 30% ≤ 50%	≤ 30%
23*	23	0	0	4	19	0	0	0

** Trattandosi di un obiettivo trasversale, lo stesso è stato scomposto in 23 obiettivi, corrispondente al numero dei Comunali.*

Il raggiungimento dell'obiettivo è stato misurato separatamente per i tre uffici facenti capo al Direttore Generale (Gabinetto del Sindaco, PEG e Performance, Controllo Strategico e Controllo di Gestione).

Occorre, comunque, sottolineare che i risultati esposti non tengono conto degli eventuali correttivi o da altre motivazioni non imputabili ad inerzia dal Servizio, che saranno, invece, esaminati in sede di valutazione dal Nucleo di Valutazione.

I rimanenti n. 62 obiettivi esaminati comprendono, invece, n. 39 **obiettivi di sviluppo** e n. 23 **di mantenimento**, comprensivi a loro volta di n. 6 obiettivi di competenza dei Servizi Tecnici. Questi ultimi a loro volta distinti in "Nuovi lavori" (comprendenti l'attivazione di due nuove opere) e "Lavori in corso" (comprendenti le opere in corso più significative per importo di spesa e/o strategicità' per un numero massimo di 3).

Di seguito si riporta la tabella riepilogativa degli obiettivi di sviluppo e di mantenimento, articolata in: valutabile/non valutabile, non misurabile, raggiunti/non raggiunti, in anticipo/nei termini/in ritardo.

Totale Obiettivi	Valutabili	Non valutabili	Non misurabili	Raggiunti	Non raggiunti	Non valutabile	Tempo realizzazione nei termini	Tempo realizzazione in ritardo	Non Valutabile
n° 62	61	1	0	61	0	1	58	3	1

Dall'esame della tabella emerge che n. 61 obiettivi sono stati raggiunti e n. 1 obiettivo tecnico risulta non valutabile. Per quanto concerne la tempistica, si rileva un ritardo nella realizzazione di soli n.3 obiettivi tecnici.

I dati definitivi riferiti alla valutazione delle prestazioni dirigenziali ai fini dell'inserimento nelle fasce di merito e conseguente erogazione dell'indennità di risultato, verranno resi disponibili a conclusione dell'attività propria del Nucleo di Valutazione. Tali dati saranno oggetto di integrazione al presente documento, completando in tal modo la valutazione dei risultati organizzativi e individuali raggiunti nell'esercizio 2015, rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

VALUTAZIONE PRESTAZIONI DEI DIPENDENTI DELL'ENTE

A seguire si riportano i dati relativi alla Perfomance individuale ed Organizzativa riferiti al personale dipendente (esclusi dirigenti e personale in posizione organizzativa).

Perfomance Individuale – Anno 2015

Categoria	Dipendenti	Totale erogato	Media	Massimo	Punteggio medio	Valutati
A	149	30.986,59	216,69	276,4	8,65	143
B	394	94.138,64	245,79	313,77	9,03	383
C	610	159.224,58	266,71	339,72	9,22	597
D	184	53.750,86	301,97	386,97	9,52	178
Totale	1337	338.100,67	259,88	386,97	9,14	1301

Performance Organizzativa – Anno 2015

Categoria	Totale erogato	Incentivo medio	Incentivo massimo	Punteggio medio	Valutati
A	20.670,68	530,02	1.232,50	6,71	39
B	115.981,22	892,16	9.903,00	7	130
C	174.022,15	1048,33	3.153,27	6,71	166
D	87.846,34	998,25	3.106,91	6,43	88
Totale	398.520,39	942,13	9.903,00	6,71	423

Valutazioni Posizioni Organizzative e Alte Professionalità 2015

A seguire si riportano i dati relativi alla valutazione della Perfomance individuale attribuita al personale titolare di Posizione Organizzativa e Alte Professionalità.

VALUTAZIONI	NUMERO POSIZIONI ORGANIZZATIVE
Valutazione da 10 a 15	0
Valutazione da 16 a 20	1
Valutazione da 21 a 25	40

VALUTAZIONI	NUMERO ALTE PROFESSIONALITA'
Valutazione da 10 a 15	0
Valutazione da 16 a 20	0
Valutazione da 21 a 25	5

Il numero delle Posizioni Organizzative valutate è superiore al numero delle posizioni Organizzative istituite (pari a 38), in quanto in corso d'anno, ci sono stati avvicendamenti degli incarichi.