Relazione sulla Performance del Comune di Cagliari

Anno 2013

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 2013

Con la redazione del Piano della Performance 2013-2015 il Comune di Cagliari ha dato continuità al ciclo di gestione della performance, proseguendo il percorso triennale, 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 2013" 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 2013.

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 2013 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):	**442,5**
- 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

Popolazione legale al censimento 2011	**n. 149.883**
Popolazione residente al 31/12/2013	**n. 153.434**
di cui:	
- maschi	n. 71.738
- femmine	n. 82.396
- nuclei familiari	n. 72.964
- comunità/convivenze	n. 101
Popolazione al 01/01/2013	**n. 149.575**
Nati nell'anno	n. 867
Deceduti nell'anno	n. 1.723
- Saldo naturale	**n. - 856**
Immigrati nell'anno	n. 10.731
Emigrati nell'anno	n. 6.016
- Saldo migratorio	**n. 4.715**

Popolazione al 31/12/2013	**n. 153.434**
di cui:	
- In età prescolare (0/6 anni)	n. 6.797
- 1.1.10 In età scuola dell'obbligo (7/14 anni)	n. 8.566
- 1.1.11 In forza lavoro 1° occupazione (15/29 anni)	n. 20.347
- 1.1.12 In età adulta (30/65 anni)	n. 80.869
- 1.1.13 In età Senile (oltre i 65 anni)	n. 36.855
1.1.14 Tasso di natalità ultimo quinquennio (per 1000 abitanti)	**Tasso 2013 = 5,6**
1.1.15 Tasso di mortalità ultimo quinquennio (per 1000 abitanti)	**Tasso 2013 = 11,2**

Contesto interno – Assetto organizzativo e personale

L'approvazione della "Macrostruttura Comunale", realizzata in data 09.05.2012 con la Delibera della Giunta Comunale n. 108, costituisce 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.

La struttura comunale è caratterizzata da un assetto organizzativo, coerente con le linee programmatiche di governo, che segna il superamento delle c.d. "Aree di coordinamento", rivelatesi scarsamente funzionali, ed attribuisce alla Direzione Generale la funzione coordinatrice, in attuazione degli indirizzi stabiliti dagli organi di governo.

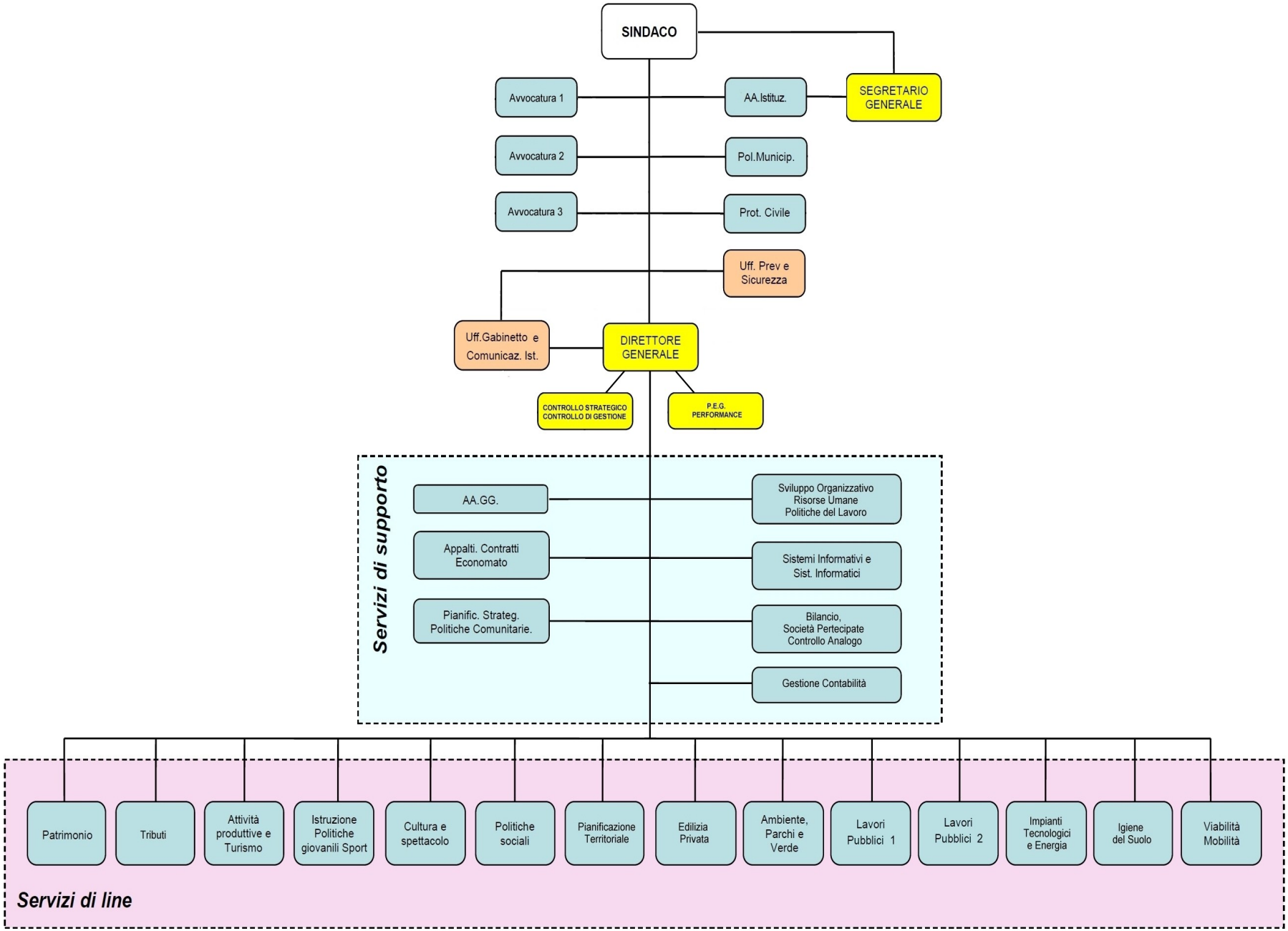
La struttura si articola in Servizi, alla cui direzione è preposto un Dirigente, riconducibili alle "Strutture di Supporto" e alle "Strutture di Line", con funzioni di produzione ed erogazione di servizi, e all'Area Staff del Sindaco, con funzioni di supporto e di assistenza agli organi politici e/o alle strutture organizzative dell'Ente.

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

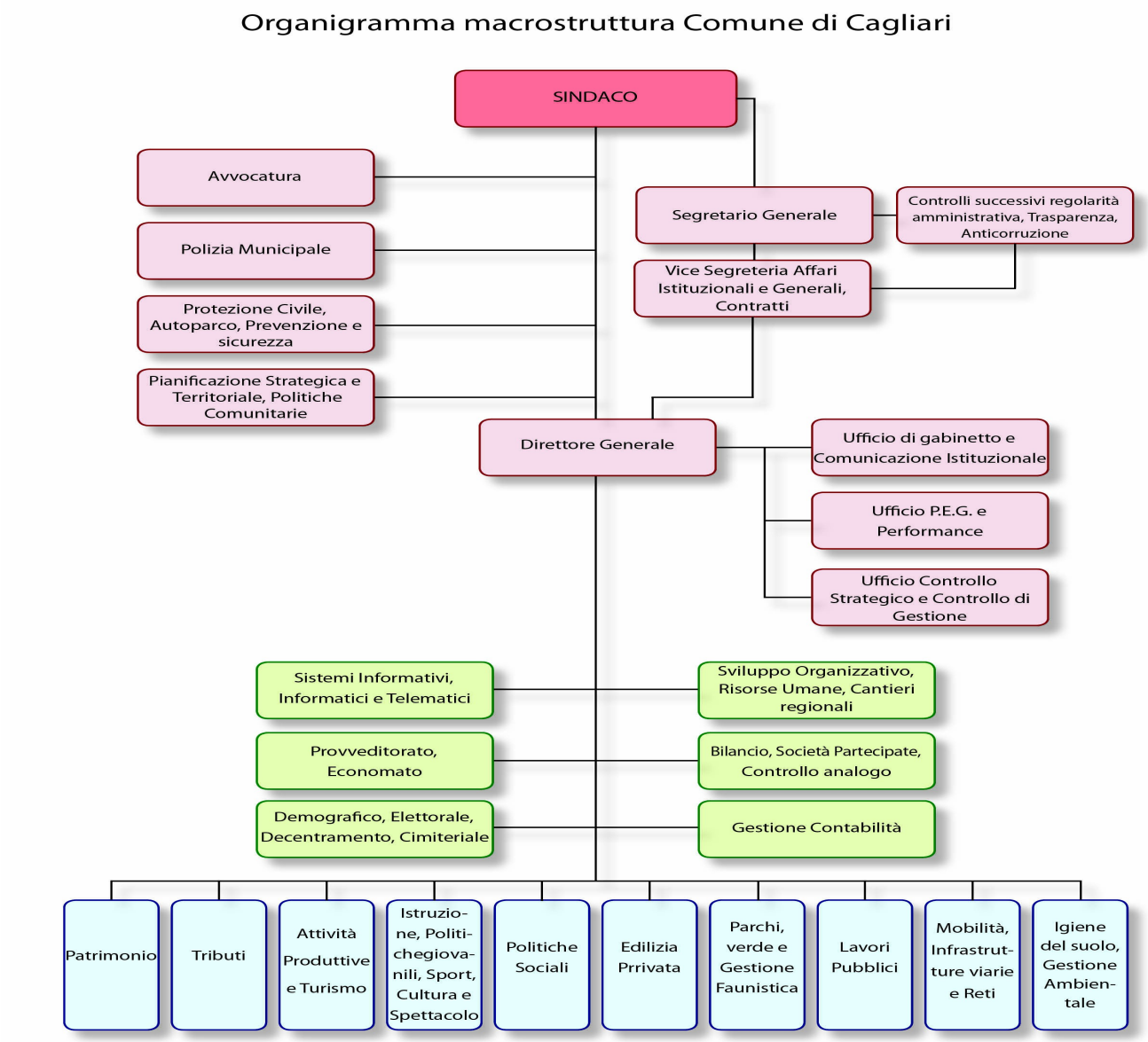
Nell'ottica di una continua ottimizzazione delle risorse disponibili e valutati i vincoli assunzionali previsti dalla recente normativa, che delineano uno scenario in cui, nel breve periodo, sarà presumibilmente precluso agli Enti di procedere ad incrementi dell'organico dirigenziale, hanno suggerito all'Amministrazione di adottare delle misure, che tramite accorpamenti di Servizi che presentano tra di loro profili di omogeneità funzionale, consentano 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, successivamente, 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, una ulteriore "Macrostruttura Comunale".

Con la nuova "Macrostruttura", operativa dal primo gennaio 2014, pur confermando il modello organizzativo precedentemente adottato con la Delibera n. 108/2012 articolato in Servizi riconducibili ai settori di Supporto, di Line ed all'Area Staff del Sindaco, si è reso possibile attivare un ulteriore intervento migliorativo della struttura organizzativa 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.


SINDACO
Avvocatura 1
AA.Istituz.
SEGRETARIO GENERALE
Avvocatura 2
Pol.Municip.
Avvocatura 3
Prot. Civile
Uff. Prev e Sicurezza
Uff.Gabinetto e Comunicaz. Ist.
DIRETTORE GENERALE
CONTROLLO STRATEGICO CONTROLLO DI GESTIONE
P.E.G. PERFORMANCE
Servizi di supporto
AA.GG.
Sviluppo Organizzativo Risorse Umane Politiche del Lavoro
Appalti. Contratti Economato
Sistemi Informativi e Sist. Informatici
Pianific. Strateg. Politiche Comunitarie.
Bilancio, Società Pertecipate Controllo Analogo
Gestione Contabilità
Patrimonio
Tributi
Attività produttive e Turismo
Istruzione Politiche giovanili Sport
Cultura e spettacolo
Politiche sociali
Pianificazione Territoriale
Edilizia Privata
Ambiente, Parchi e Verde
Lavori Pubblici 1
Lavori Pubblici 2
Impianti Tecnologici e Energia
Igiene del Suolo
Viabilità Mobilità
Servizi di line

Articolazione degli Uffici e Servizi vigente dal 01/01/2014



Il nuovo modello organizzativo delineato dalle Delibere di Giunta n. 108/2012 e n. 154/2013, precedentemente citate, ha conseguentemente determinato la necessità di provvedere, nel corso dell'esercizio, ad una nuova pesatura delle posizioni dirigenziali (1) e alla sostituzione dei "parametri" finalizzati a misurare il comportamento organizzativo tenuto dai Dirigenti nel conseguimento degli obiettivi, con nuovi criteri di valutazione (2) in linea sia con la normativa vigente, sia con le innovazioni tecnologiche, organizzative e procedurali concretizzatesi nel Comune di Cagliari nel corso degli ultimi anni.

Note:

1) Approvata con Delibera di Giunta n. 88 del 20.06.2013
2) Approvati con Delibera di Giunta n. 211 del 10.12.2013

I DIPENDENTI

2013	
DIPENDENTI	**1.345**
DIRIGENTI	**23**
RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	**48**
TOT.	**1.416**

Indagine sul benessere organizzativo del personale dipendente

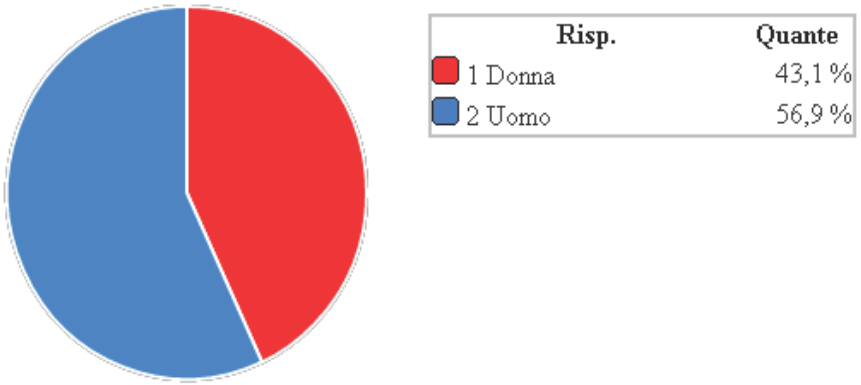
In osservanza a quanto previsto dall'art.14, comma 5 del D.Lgs 150/09, nell'anno 2013 è stata realizzata l'indagine volta a rilevare il livello di benessere organizzativo e di grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico dal parte del personale.

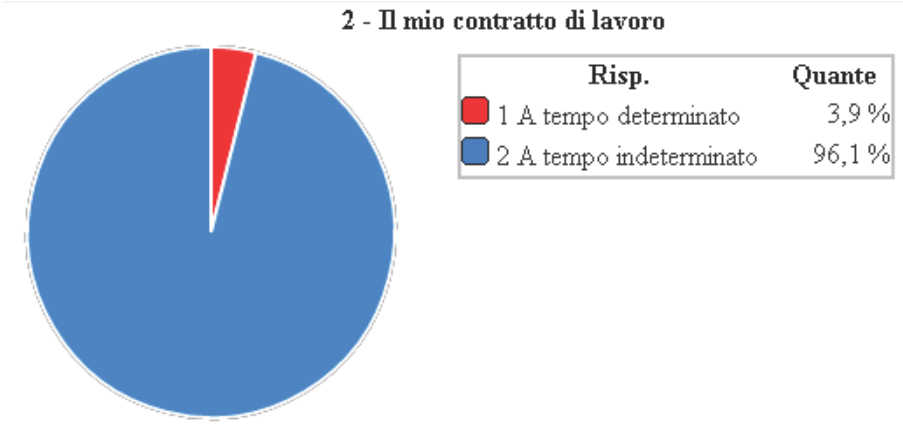
Di seguito vengono riportati i dati relativi al campione esaminato:

Sono state generate e distribuite 1400 chiavi univoche d'accesso.

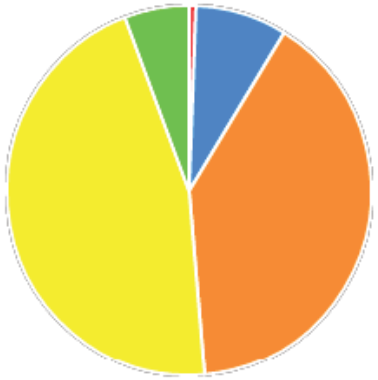
Sono stati compilati 742 questionari di cui 37 incompleti.

Di seguito la composizione del campione in base alle dichiarazioni



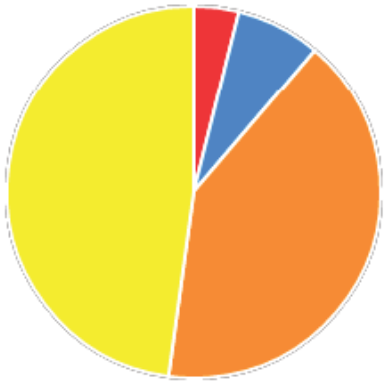


3 - La mia eta'



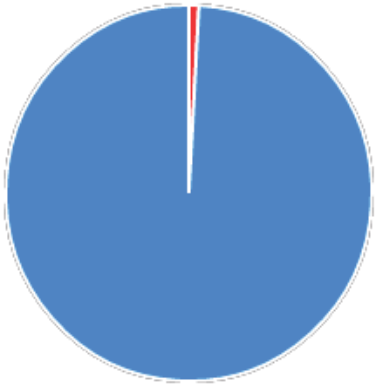
Risp.	Quante
1 Fino a 30 anni	0,6 %
2 dai 31 ai 40 anni	8,1 %
3 dai 41 ai 50 anni	39,9 %
4 Dai 51 ai 60 anni	45,6 %
5 Oltre i 60 anni	5,7 %

4 - La mia anzianita' di servizio



Risp.	Quante
1 Meno di 5 anni	3,9 %
2 Da 5 a 10 anni	7,3 %
3 da 11 a 20 anni	41,0 %
4 Oltre i 20 anni	47,8 %

5 - La mia qualifica



Risp.	Quante
1 Dirigente	0,9 %
2 Non dirigente	99,1 %

I risultati dell'indagine 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.

Il processo di pianificazione e gestione

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

Nota: la versione integrale delle Linee di Mandato sono consultabili sul sito ufficiale del Comune di Cagliari al percorso: Organi di Governo - Il Sindaco – Dichiarazioni programmatiche del Sindaco.

2) LA RELAZIONE PREVISIONALE E PROGRAMMATICA 2013-2015

La Relazione Previsionale e Programmatica è il documento che illustra le caratteristiche generali della popolazione, del territorio, delle attività economiche, i bisogni dei cittadini, i servizi erogati, precisandone risorse umane, strumentali e tecnologiche.

Comprende per la parte Entrata una valutazione sui mezzi finanziari, individuando le fonti di finanziamento ed evidenziando l'andamento storico degli stessi ed i relativi vincoli.

Per la parte Spesa e' redatta per Programmi ed eventuali Progetti, rilevando l'entità e l'incidenza percentuale della Previsione con riferimento alla spesa corrente consolidata, a quella di sviluppo ed a quella di investimento.

I programmi compresi nella Relazione Previsionale e Programmatica 2013-2015 (approvata dal Consiglio Comunale, unitamente al Bilancio di Previsione, con Delibera n.44/2013) sono stati attuati concretamente attraverso gli obiettivi gestionali assegnati a ciascun Dirigente.

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 che vengono rappresentati nel PEG.

Da un'analisi critica dei precedenti PEG, svolta alla luce dei risultati della prima e seconda edizione del Piano delle Performance, è emersa una certa difficoltà nell'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.

L'elemento critico non è l'orientamento dell'attività dell'Ente al raggiungimento degli obiettivi fissati nel programma di mandato, che è pieno e consapevole, ma piuttosto la capacità di mettere in risalto il flusso LINEE PROGRAMMATICHE - AZIONI STRATEGICHE - OBIETTIVI DEL PEG.

Nel PEG 2013 è stato predisposto, pertanto, un format di schede-obiettivo che hanno posto in risalto tale collegamento con la seguente modalità:

Questa nuova impostazione ha permesso la costruzione di una scheda PEG che contiene l'indicazione della Linea Programmatica di riferimento e relativa Azione strategica, indicazione del Responsabile, descrizione dell'obiettivo e relativi indicatori necessari per la sua misurazione, indicazione dei tempi previsti e determinazione delle risorse umane e strumentali utilizzate

Al fine di garantire un'integrazione tra i documenti del Ciclo di gestione della Performance ed in particolare la realizzazione di una maggiore coerenza tra il PEG, il Piano della Performance e il Programma di mandato del Sindaco, sono stati previsti nel PEG 2013 tre tipologie di obiettivi: strategico, sviluppo e mantenimento, ciascuno rispondente ad una diversa esigenza di programmazione.

Gli obiettivi strategici sono stati individuati tenendo conto delle dichiarazioni programmatiche del Sindaco, mentre gli obiettivi di sviluppo sono stati individuati con l'intento di realizzare, in generale, un miglioramento complessivo nell'erogazione dei Servizi comunali. Gli obiettivi di mantenimento, infine, sono riconducibili ai compiti istituzionali di ciascun Servizio, prevedendone, ove possibile, un innalzamento degli standard quali-quantitativi.

In questo contesto, gli obiettivi dei Servizi sono stati, pertanto, definiti, secondo le prescrizioni normative, in modo da essere rilevanti e pertinenti, specifici e misurabili, tali da determinare un significativo miglioramento, commisurati agli standard, correlati alle risorse disponibili.

Presupposto indispensabile per il funzionamento dell'intero sistema è che la programmazione avvenga all'inizio dell'anno. La realtà degli ultimi anni ha spesso visto l'approvazione del PEG ad anno inoltrato, con evidenti conseguenze in termini di utilità del documento e di efficacia del sistema di valutazione ad esso legato.

Al fine di evitare che eventuali ritardi nell'approvazione del Bilancio o altre circostanze impeditive potessero influire sull'approvazione del PEG, la Giunta Comunale, su impulso della Direzione Generale, ha provveduto nel mese di marzo all'approvazione del "Piano degli Obiettivi gestionali 2013", contenente esclusivamente gli obiettivi assegnati ai Dirigenti.

Si è trattato di una soluzione di natura sperimentale, consistente nell'adozione di un PEG "tecnico" che, per quanto mancante della parte contabile, comprendeva obiettivi, indicatori, risorse umane e strumentali assegnati a ciascun Servizio.

Il processo di definizione del PEG si è perfezionato con l'adozione della Delibera Giuntale n.165/2013 che ha attribuito le risorse ai vari Servizi dell'Amministrazione Comunale conseguentemente all'approvazione del Bilancio di Previsione 2013/2014/2015.

In data 3/12/13, con atto di Giunta n° 179, è stata approvata una variazione al P.O.G.

3) STRUTTURA DEL PEG

La tipologia di obiettivi di cui si compone il sopra citato piano risulta così articolata:

- n° 33 Obiettivi di Mantenimento, ossia obiettivi che mirano essenzialmente a mantenere gli standard già conseguiti nell'erogazione dei servizi dedicati all'utenza o dei servizi interni;

- n° 43 Obiettivi di Sviluppo, ossia obiettivi alla cui realizzazione conseguono miglioramenti significativi nell'erogazione di servizi già esistenti od una rimodulazione dei processi interni;

- n° 31 Obiettivi Strategici, ossia obiettivi fortemente innovativi, che implicano cambiamenti sostanziali e di lungo termine, come ad esempio quelli di tipo organizzativo, ovvero l'istituzione di nuovi servizi.

In particolare, ciascuno degli obiettivi assegnati ai Dirigenti ha fatto specifico riferimento ad una finalità contenuta nelle linee programmatiche di mandato, queste ultime riprese annualmente nella Relazione Previsionale e Programmatica.

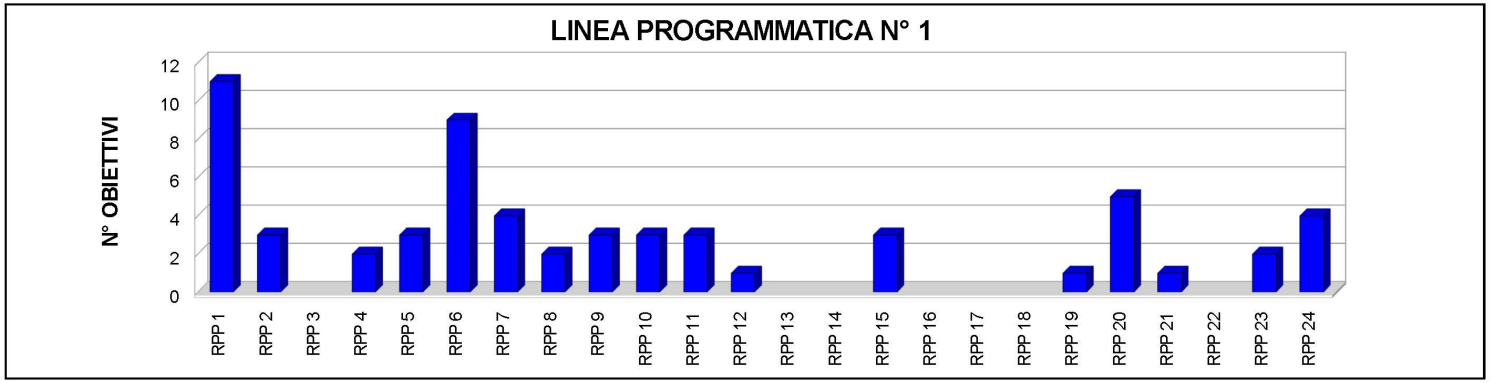
Di seguito viene illustrata nelle sottostanti rappresentazioni grafiche la distribuzione degli obiettivi suddivisi nelle 8 linee programmatiche di mandato del Sindaco.

TABELLA 1

COMUNE DI CAGLIARI - *Servizio Controllo Strategico e Controllo di Gestione*

Tabulato Riepilogativo della distribuzione dei Programmi della RPP nelle 8 Linee Programmatiche di mandato del Sindaco

	Obiettivi RPP 1	Obiettivi RPP 2	Obiettivi RPP 3	Obiettivi RPP 4	Obiettivi RPP 5	Obiettivi RPP 6	Obiettivi RPP 7	Obiettivi RPP 8	Obiettivi RPP 9	Obiettivi RPP 10	Obiettivi RPP 11	Obiettivi RPP 12	Obiettivi RPP 13	Obiettivi RPP 14	Obiettivi RPP 15	Obiettivi RPP 16	Obiettivi RPP 17	Obiettivi RPP 18	Obiettivi RPP 19	Obiettivi RPP 20	Obiettivi RPP 21	Obiettivi RPP 22	Obiettivi RPP 23	Obiettivi RPP 24	Totale Linea 1
Linea 1	11	3	0	2	3	9	4	2	3	3	3	1	0	0	3	0	0	0	1	5	1	0	2	4	**60**



	Obiettivi RPP 1	Obiettivi RPP 2	Obiettivi RPP 3	Obiettivi RPP 4	Obiettivi RPP 5	Obiettivi RPP 6	Obiettivi RPP 7	Obiettivi RPP 8	Obiettivi RPP 9	Obiettivi RPP 10	Obiettivi RPP 11	Obiettivi RPP 12	Obiettivi RPP 13	Obiettivi RPP 14	Obiettivi RPP 15	Obiettivi RPP 16	Obiettivi RPP 17	Obiettivi RPP 18	Obiettivi RPP 19	Obiettivi RPP 20	Obiettivi RPP 21	Obiettivi RPP 22	Obiettivi RPP 23	Obiettivi RPP 24	Totale Linea 2
Linea 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	1	0	0	0	2	2	0	0	0	1	0	**12**

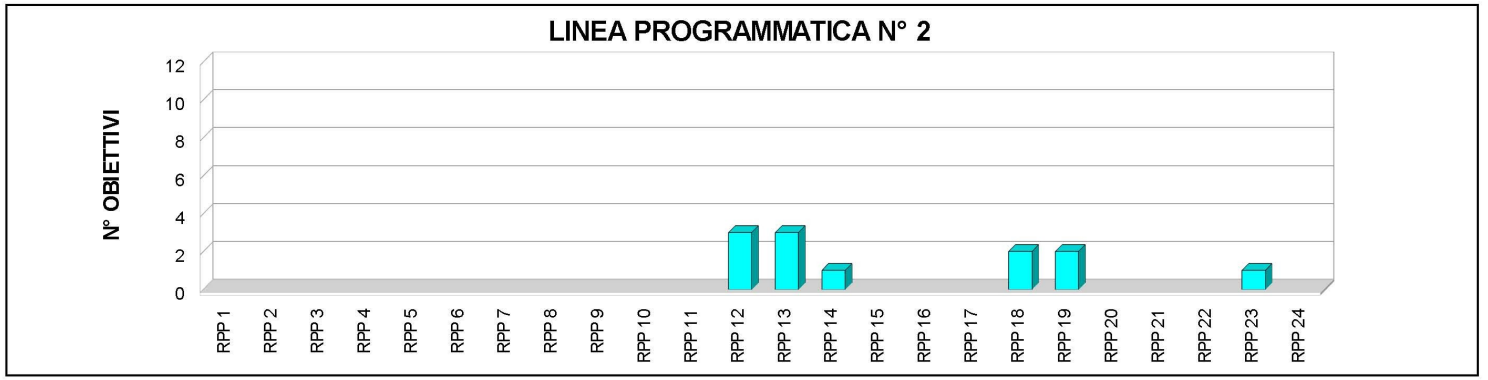
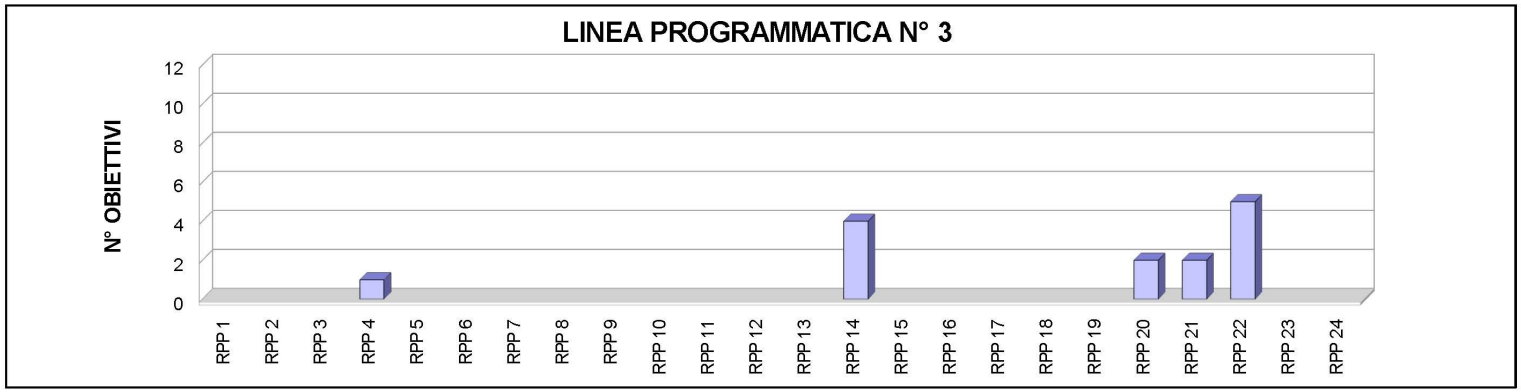


TABELLA 1

COMUNE DI CAGLIARI - *Servizio Controllo Strategico e Controllo di Gestione*

Tabulato Riepilogativo della distribuzione dei Programmi della RPP nelle 8 Linee Programmatiche di mandato del Sindaco

	Obiettivi RPP 1	Obiettivi RPP 2	Obiettivi RPP 3	Obiettivi RPP 4	Obiettivi RPP 5	Obiettivi RPP 6	Obiettivi RPP 7	Obiettivi RPP 8	Obiettivi RPP 9	Obiettivi RPP 10	Obiettivi RPP 11	Obiettivi RPP 12	Obiettivi RPP 13	Obiettivi RPP 14	Obiettivi RPP 15	Obiettivi RPP 16	Obiettivi RPP 17	Obiettivi RPP 18	Obiettivi RPP 19	Obiettivi RPP 20	Obiettivi RPP 21	Obiettivi RPP 22	Obiettivi RPP 23	Obiettivi RPP 24	Totale Linea 1
Linea 3	*0*	*0*	*0*	*1*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*4*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*2*	*2*	*5*	*0*	*0*	**14**



	Obiettivi RPP 1	Obiettivi RPP 2	Obiettivi RPP 3	Obiettivi RPP 4	Obiettivi RPP 5	Obiettivi RPP 6	Obiettivi RPP 7	Obiettivi RPP 8	Obiettivi RPP 9	Obiettivi RPP 10	Obiettivi RPP 11	Obiettivi RPP 12	Obiettivi RPP 13	Obiettivi RPP 14	Obiettivi RPP 15	Obiettivi RPP 16	Obiettivi RPP 17	Obiettivi RPP 18	Obiettivi RPP 19	Obiettivi RPP 20	Obiettivi RPP 21	Obiettivi RPP 22	Obiettivi RPP 23	Obiettivi RPP 24	Totale Linea 2
Linea 4	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*2*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	**2**

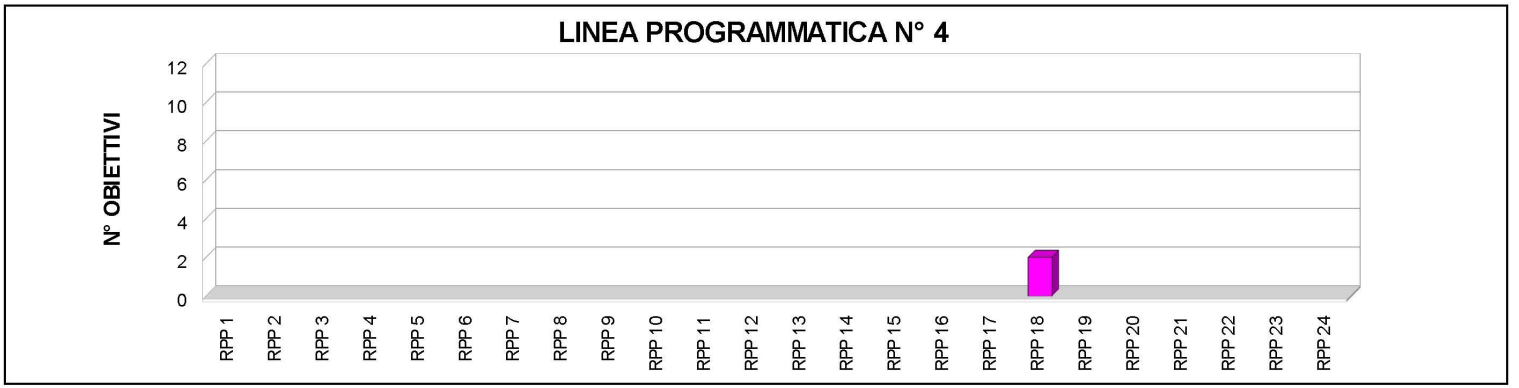
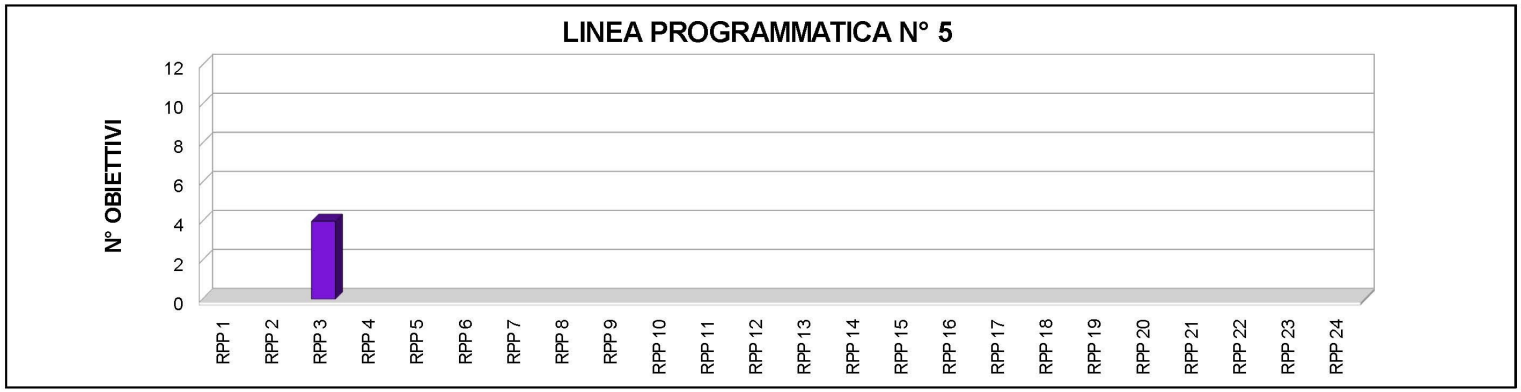


TABELLA 1

COMUNE DI CAGLIARI - *Servizio Controllo Strategico e Controllo di Gestione*

Tabulato Riepilogativo della distribuzione dei Programmi della RPP nelle 8 Linee Programmatiche di mandato del Sindaco

	Obiettivi RPP 1	Obiettivi RPP 2	Obiettivi RPP 3	Obiettivi RPP 4	Obiettivi RPP 5	Obiettivi RPP 6	Obiettivi RPP 7	Obiettivi RPP 8	Obiettivi RPP 9	Obiettivi RPP 10	Obiettivi RPP 11	Obiettivi RPP 12	Obiettivi RPP 13	Obiettivi RPP 14	Obiettivi RPP 15	Obiettivi RPP 16	Obiettivi RPP 17	Obiettivi RPP 18	Obiettivi RPP 19	Obiettivi RPP 20	Obiettivi RPP 21	Obiettivi RPP 22	Obiettivi RPP 23	Obiettivi RPP 24	Totale Linea 1
Linea 5	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**4**



	Obiettivi RPP 1	Obiettivi RPP 2	Obiettivi RPP 3	Obiettivi RPP 4	Obiettivi RPP 5	Obiettivi RPP 6	Obiettivi RPP 7	Obiettivi RPP 8	Obiettivi RPP 9	Obiettivi RPP 10	Obiettivi RPP 11	Obiettivi RPP 12	Obiettivi RPP 13	Obiettivi RPP 14	Obiettivi RPP 15	Obiettivi RPP 16	Obiettivi RPP 17	Obiettivi RPP 18	Obiettivi RPP 19	Obiettivi RPP 20	Obiettivi RPP 21	Obiettivi RPP 22	Obiettivi RPP 23	Obiettivi RPP 24	Totale Linea 2
Linea 6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	**8**

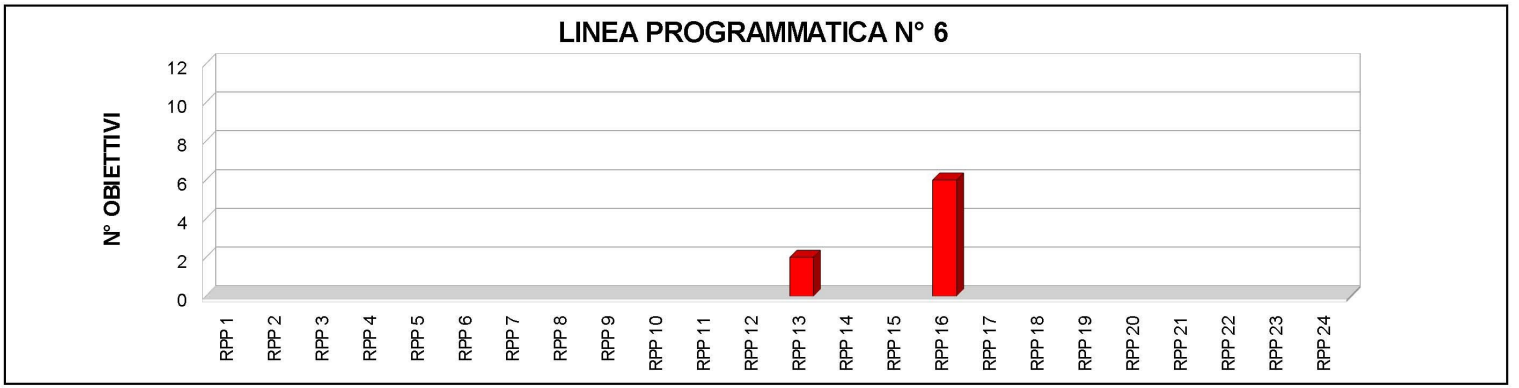
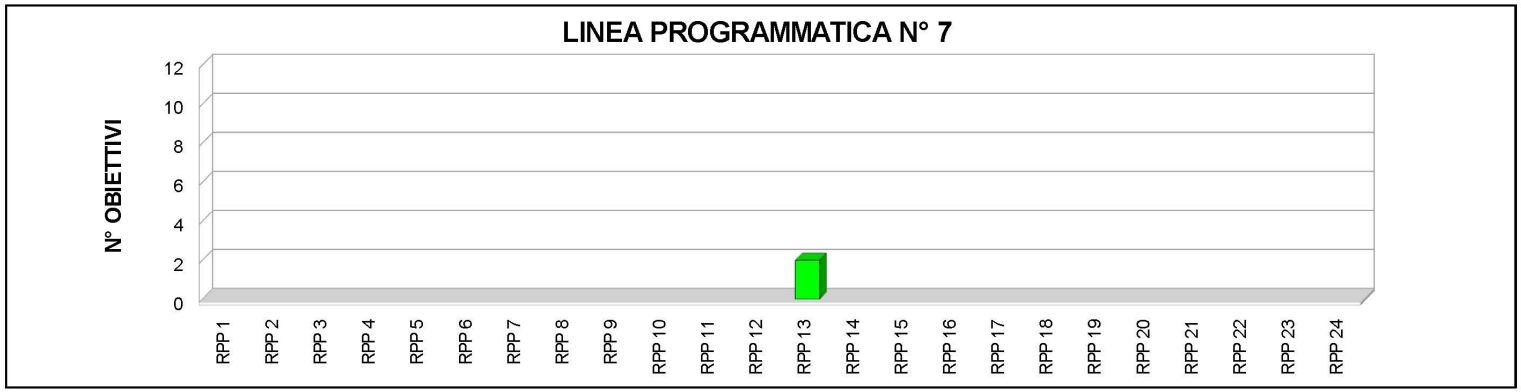


TABELLA 1

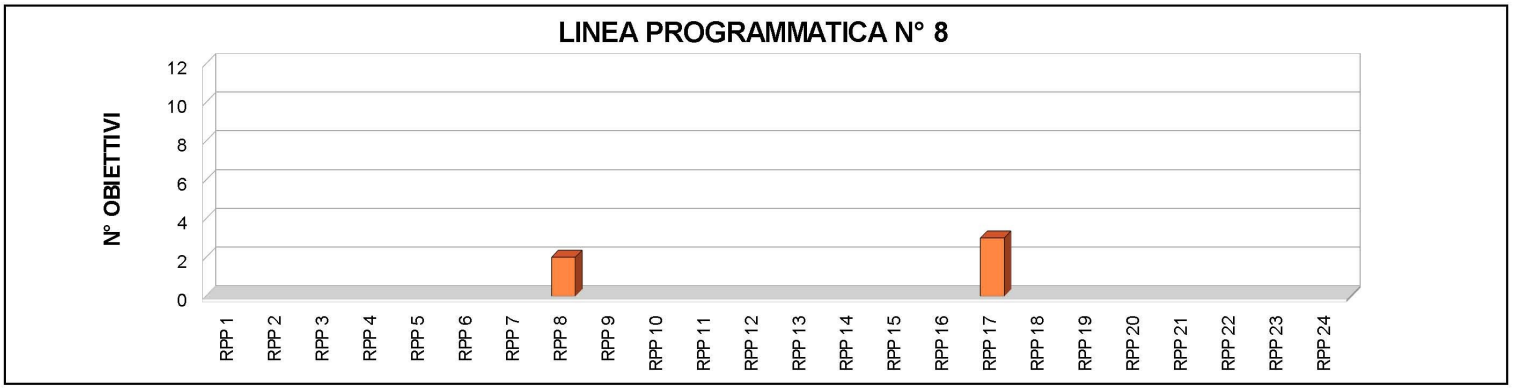
COMUNE DI CAGLIARI - *Servizio Controllo Strategico e Controllo di Gestione*

Tabulato Riepilogativo della distribuzione dei Programmi della RPP nelle 8 Linee Programmatiche di mandato del Sindaco

	Obiettivi RPP 1	Obiettivi RPP 2	Obiettivi RPP 3	Obiettivi RPP 4	Obiettivi RPP 5	Obiettivi RPP 6	Obiettivi RPP 7	Obiettivi RPP 8	Obiettivi RPP 9	Obiettivi RPP 10	Obiettivi RPP 11	Obiettivi RPP 12	Obiettivi RPP 13	Obiettivi RPP 14	Obiettivi RPP 15	Obiettivi RPP 16	Obiettivi RPP 17	Obiettivi RPP 18	Obiettivi RPP 19	Obiettivi RPP 20	Obiettivi RPP 21	Obiettivi RPP 22	Obiettivi RPP 23	Obiettivi RPP 24	Totale Linea 1
Linea 7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**2**



	Obiettivi RPP 1	Obiettivi RPP 2	Obiettivi RPP 3	Obiettivi RPP 4	Obiettivi RPP 5	Obiettivi RPP 6	Obiettivi RPP 7	Obiettivi RPP 8	Obiettivi RPP 9	Obiettivi RPP 10	Obiettivi RPP 11	Obiettivi RPP 12	Obiettivi RPP 13	Obiettivi RPP 14	Obiettivi RPP 15	Obiettivi RPP 16	Obiettivi RPP 17	Obiettivi RPP 18	Obiettivi RPP 19	Obiettivi RPP 20	Obiettivi RPP 21	Obiettivi RPP 22	Obiettivi RPP 23	Obiettivi RPP 24	Totale Linea 2
Linea 8	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	**5**



Dall'analisi della distribuzione degli obiettivi gestionali 2013 suddivisi per linea programmatica di mandato si evince la concentrazione degli stessi sulla linea 1.) CAGLIARI EFFICIENTE E TRASPARENTE con 60 obiettivi, di cui: strategici 19, di sviluppo 24 e di mantenimento 17. A seguire le linee: 3.) LA CITTA' SOSTENIBILE con 14 obiettivi, di cui: strategici 5, di sviluppo 4 e di mantenimento 5; 2.) CAGLIARI DA ABITARE E DA VIVERE con 12 obiettivi, di cui: strategici 0, di sviluppo 7 e di mantenimento 5; 6.) CAGLIARI PER LA SCUOLA, PER LA CULTURA E PER L'ARTE con 8 obiettivi, di cui: strategici 3, di sviluppo 2 e di mantenimento 3; 8.) CAGLIARI PRODUTTIVA con 5 obiettivi, di cui: strategici 1, di sviluppo 2 e di mantenimento 2; 5.) CAGLIARI SOCIALE E SOLIDALE con 4 obiettivi, di cui: strategici 1, di sviluppo 2 e di mantenimento 1; 7.) CAGLIARI SPORTIVA con 2 obiettivi, di cui: strategici 1, di sviluppo 1 e di mantenimento 0; 4.) CAGLIARI CAMBIA MARCIA con 2 obiettivi, di cui: strategici 1, di sviluppo 1 e di mantenimento 0.

I risultati raggiunti

1) VALUTAZIONE PRESTAZIONI DEI DIRIGENTI DELL'ENTE

Al momento sono disponibili esclusivamente i dati elaborati nel referto annuale del Servizio Controllo Strategico e Controllo di Gestione - annualità 2013, documento redatto, in data 26/03/2014, ai sensi e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 3 e 9 del Regolamento sul Sistema di Controllo Interno del Comune di Cagliari.

Nello specifico, come è dato evincere da una prima elaborazione dei dati a disposizione, incentrata al momento della redazione del sopraddetto Referto esclusivamente sui risultati espressi dagli indicatori di ciascun obiettivo così come autocertificati dai Dirigenti, emerge che 78 dei 96 obiettivi amministrativi valutabili[1] risultano in linea con le previsioni (81,3%), mentre 9 presentano un grado di raggiungimento addirittura superiore a queste (9,4%) (tabella 2). Per quanto concerne, invece, i 5 obiettivi tecnici: su 121[2] lavori complessivamente previsti 100 risultano in linea con le previsioni (82,6%) e 21 no (17,4%) (tabella 2). Per quel che riguarda la tempistica, poi, sostanzialmente e coerentemente con i risultati sopra esposti, risulta che 86 dei 96 obiettivi amministrativi valutabili risultano nei tempi (89,6%) e 1 in anticipo (1,0%); mentre, per quello che concerne gli obiettivi tecnici: su 121 lavori complessivi 100 risultano nei tempi (82,6%) e 21 in ritardo (17,4%) (tabella 2).

Di particolare interesse anche l'andamento delle misurazioni distinto per tipologia di obiettivo (tabella 3) che conferma sostanzialmente i positivi risultati sopra esposti come segue.

RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO: (in linea con la previsione/superiore alla previsione)

Obiettivi strategici n° 24 (80,0%) Obiettivi di sviluppo n° 36 (94,8%) Obiettivi di mantenimento n° 27 (96,4%)

[1] In alcuni casi gli obiettivi sono stati ritenuti non valutabili per fatti non ascrivibili al dirigente, ad esempio mutamenti di indirizzo da parte dell'Amministrazione ovvero omessa erogazione di finanziamenti che non hanno consentito il perseguimento dell'obiettivo originariamente programmato.

[2] Con la variazione al P.O.G. del 3/12/13 sono stati individuati nuovi lavori rispetto a quelli originariamente previsti a marzo dello stesso anno.

MANCATO RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO: (inferiore alla previsione)

Obiettivi strategici n° 6 (20,0%) Obiettivi di sviluppo n° 2 (5,3%) Obiettivi di mantenimento n° 1 (3,6%)

TEMPO DI REALIZZAZIONE: (nei tempi/in anticipo)

Obiettivi strategici n° 24 (80,0%) Obiettivi di sviluppo n° 36 (94,8) Obiettivi di mantenimento n° 27 (96,4%).

TEMPO DI REALIZZAZIONE: (in ritardo)

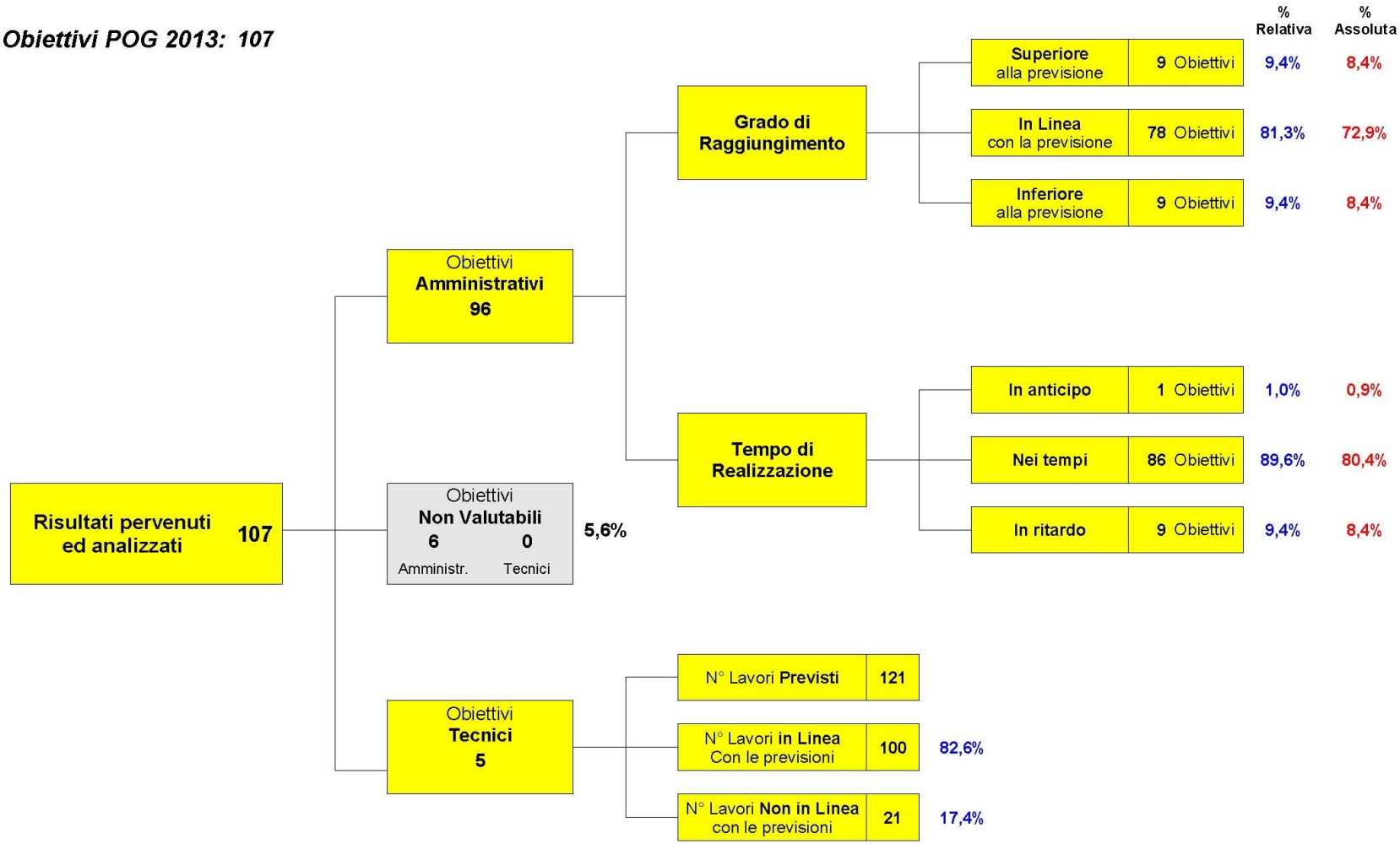
Obiettivi strategici n° 6 (20,0%) Obiettivi di sviluppo n° 2 (5,3%) Obiettivi di mantenimento n° 1 (3,6%).

TABELLA 2

COMUNE DI CAGLIARI - *Servizio Controllo Strategico e Controllo di Gestione*

Tabulato Riepilogativo Generale *(misurazione al 31 Dicembre 2013)*

Obiettivi POG 2013: 107



N.B. La % Relativa è calcolata tenendo conto dei soli obiettivi Amministrativi valutabili

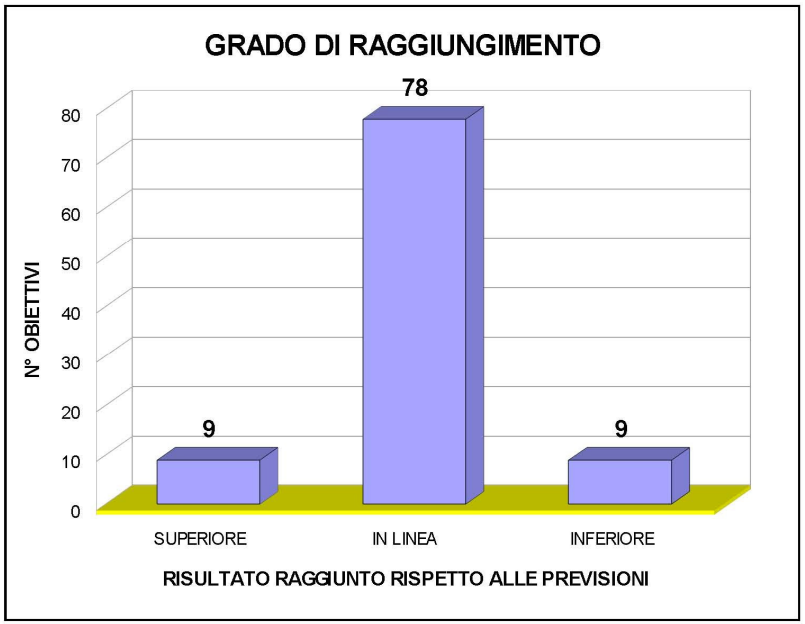
La % Assoluta è calcolata tenendo conto di tutti i 107 obiettivi di cui è costituito il POG 2013

GRAFICO 1

COMUNE DI CAGLIARI - *Servizio Controllo Strategico e Controllo di Gestione*

Tabulato Riepilogativo Generale *"Obiettivi AMMINISTRATIVI"* *(misurazione al 31 Dicembre 2013)*

Obiettivi AMMINISTRATIVI valutabili: 96



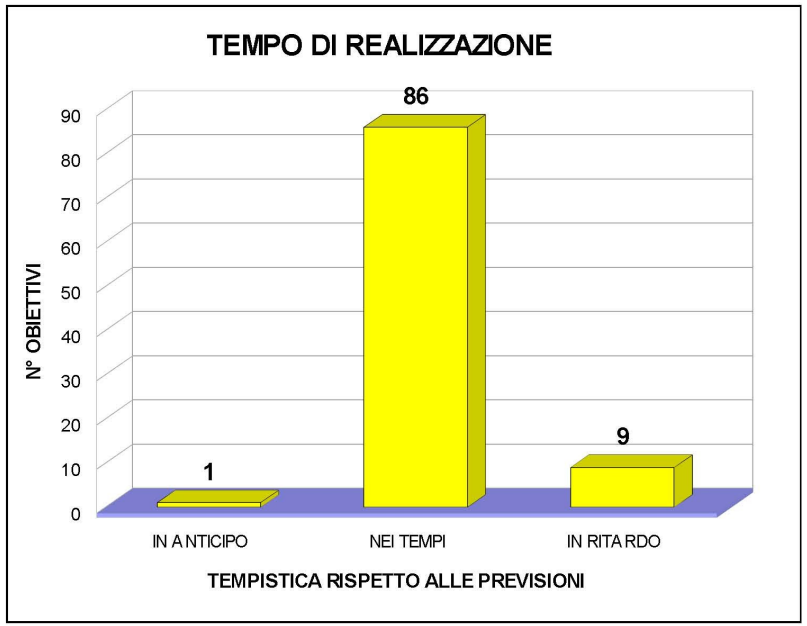
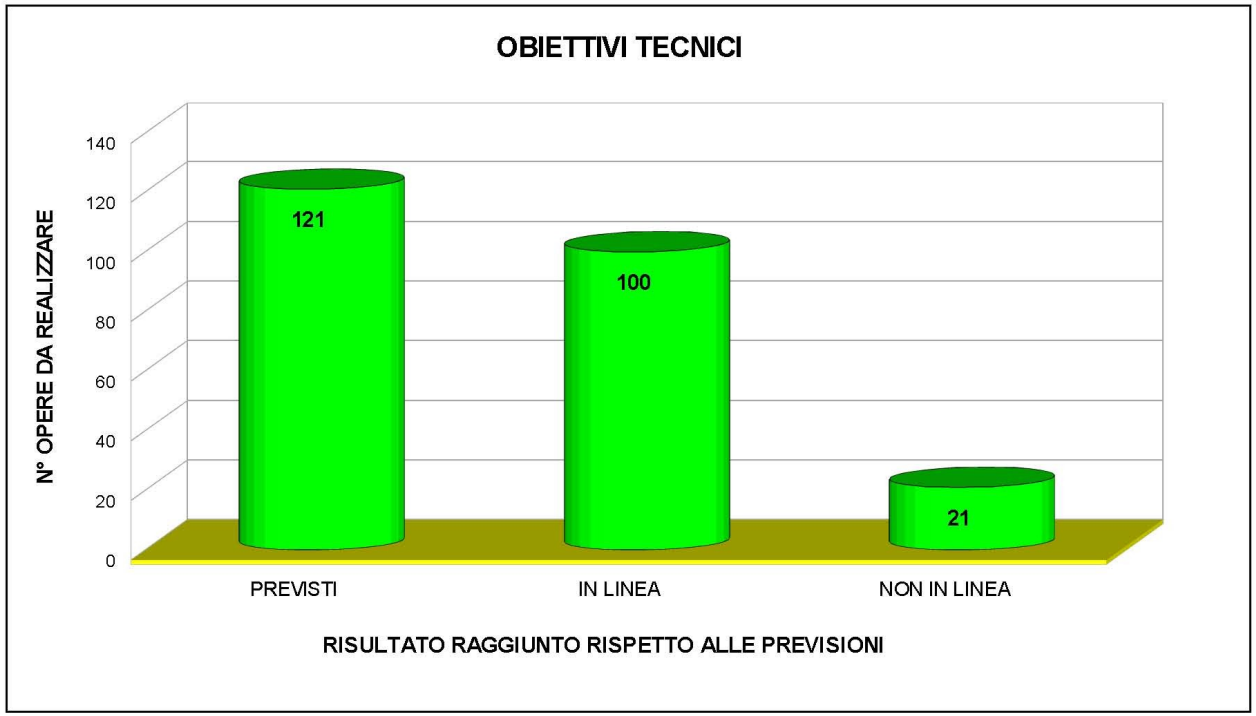


GRAFICO 2

COMUNE DI CAGLIARI - *Servizio Controllo Strategico e Controllo di Gestione*

Tabulato Riepilogativo Generale *"Obiettivi TECNICI"* *(misurazione al 31 Dicembre 2013)*

Obiettivi TECNICI valutabili: 5



Essendo attualmente in fase di conclusione l'attività di competenza del Nucleo di Valutazione, riferita alla valutazione delle prestazioni dirigenziali ai fini dell'inserimento nelle fasce di merito e conseguente erogazione dell'indennità di risultato, i dati definitivi saranno oggetto di integrazione al presente documento completando in tal modo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

2) VALUTAZIONE PRESTAZIONI DEI DIPENDENTI DELL'ENTE

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

Performance individuale personale

Categegoria	Numero Dipendenti	Totale erogato	Importo individuale erogato		Punteggio medio	Valutati
			Medio	Massimo		
A	163	91.822,32	573,89	898,57	8,35	160
B	418	280.561,84	689,34	958,88	8,69	407
C	622	444.490,34	731,07	1.027,06	8,69	608
D	176	137.568,20	838,83	1.139,81	9,21	164
Totale	1379	954.442,70	712,80	1.139,81	8,72	1339

Performance organizzativa non in posizione organizzativa

Categegoria	Totale erogato	Incentivo mediio	Incentivo massimo	Punteggio medio	Valutati
A	1.705,33	155,03	542,68	7,00	11
B	15.077,60	259,96	1.181,01	7,43	58
C	58.952,23	627,15	2.775,34	6,71	94
D	13.911,74	1.070,13	2.332,89	7,00	13
Totale	89.646,90	509,36	2.775,34	7,00	176

Delibera: 235 / 2014 del 29/12/2014

Valutazioni Posizioni Organizzative 2013

Nel 2013 sono state espresse 54 valutazioni delle Performance di 50 funzionari incaricati di Posizione Organizzativa (48 + 2 sostituzioni) ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato:

N° Posizioni organizzative	Valutazione (da 10 a 25)
41	25
1	24,9
1	24,8
1	24
4	23
4	22
1	21
1	13
Totale: 54	**Media valutazione: 24,30**

Copia su supporto analogico di documento informatico sottoscritto da Ersilia Tuveri il 29/12/2014 14:51:26 con firma digitale rilasciata dal Certificatore InfoCamere.
Delibera: 235 / 2014 del 29/12/2014.