COMUNE DI BOSA
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2024

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

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

ESERCIZIO 2024

A cura di

RESPONSABILE AREA AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI: RITA MOZZO
RESPONSABILE AREA FINANZIARIA: MICHELA MADDALENA PIRAS
RESPONSABILE AREA LL.PP. E MANUTENZIONI: ELENA BECCU
RESPONSABILE AREA POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE: GIAMPIERO FARINELLI
RESPONSABILE AREA SERVIZI SOCIALI E PUBBLICA ISTRUZIONE: ANGELA CAO
RESPONSABILE AREA URBANISTICA AMBIENTE ED. PRIVATA COMMERCIO E SUAPE PATRIZIA IUALE'

Validata dall' Organo di Valutazione con Verbale n. 4 del 19/5/2026

Approvata in allegato all'atto deliberativo di G. C. n. 59 del 22/05/2026

Indice

Premessa

Esercizio 2024 3

Dati territoriali 4

Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini 4

Struttura organizzativa 5

Assolvimento obblighi in materia di trasparenza 6

Adempimenti in materia di contrasto e di prevenzione della corruzione 6

Rispetto dei vincoli di finanza pubblica 9

Rispetto obblighi dl 66/14 (modificato. L.208/2015) 10

Esito controlli interni 10

COMUNE DI BOSA
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2024

Documenti di riferimento della relazione sulla performance 11
Il piano della performance e il piano degli obiettivi 2024 11
Relazione sui risultati 2024 per unità organizzativa 12

PREMESSA:

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

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

Nella presente relazione in breve ci si propone, attraverso una rassegna dei dati ed elementi più significativi, di rappresentare una visione di sintesi della gestione del ciclo della performance complessiva dell'ente nell'anno 2024, come programmata nell'ambito del piano degli obiettivi di performance adottato dall'Ente, non trascurando di evidenziare gli elementi di criticità presenti sia in alcuni risultati e sia in alcuni sistemi di programmazione e di rilevazione dei dati e delle informazioni. Tutto al fine di migliorare la capacità dell'Ente di programmare e di raccogliere i dati e di conoscere (direttamente) e di far conoscere (ai cittadini) in modo sempre più puntuale ed approfondito le proprie molteplici attività e il grado di efficienza ed efficacia dei propri servizi a favore dell'utente.

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

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

Fra queste occupa un ruolo centrale il concetto di ciclo della performance, un processo che collega la pianificazione strategia alla valutazione della performance, riferita sia all'ambito organizzativo che a quello individuale, passando dalla programmazione operativa, dalla definizione degli obiettivi e degli

indicatori fino alla misurazione dei risultati ottenuti. L'attuazione del ciclo della performance si fonda sulla sussistenza di quattro momenti/elementi fondamentali:

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

La stesura della Relazione sulla Performance è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna ed è conforme alle indicazioni contenute nelle Linee-Guida della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio per la Valutazione della Performance n. 3 di novembre 2018. La Relazione inoltre, come stabilisce la circolare del dipartimento della funzione pubblica, ufficio per la valutazione della performance del 29.3.2018, deve essere approvata entro il 30 giugno di ciascun anno e validata dall'Organo di Valutazione, quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali, così come stabilito dall'art. 14 comma 4 lett. c del D.lgs. 150/2009, e pubblicata sul Sito istituzionale dell'ente nella Sezione Performance di Amministrazione Trasparente.

DATI TERRITORIALI

DATI SUL TERRITORIO 2024	
Superficie complessiva ettari	128,02
Metri sul livello del mare	**2,00**
Densità abitativa per kmq	**62**
Km strade	**60**
N. Aree di verde Pubblico	**30**
STRUTTURE PRESENTI SUL TERRITORIO 2024	

Istituti comprensivi	1
Biblioteca	1
Strutture sportive	3

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente al 31/12/2024, secondo i dati forniti dall'Ufficio Anagrafe, ammonta a 7345, così suddivisa:

CARATTERISTICHE DELL'ENTE ANNO 2024		
Popolazione		
Descrizione		**Dati**
Popolazione residente al 31/12/2024		7345
Di cui popolazione straniera		173
Descrizione		**Dati**
Nati nell'anno		25
Deceduti nell'anno		95
Immigrati		136
Emigrati		142
Popolazione per fasce d'età ISTAT		**Dati**
Popolazione in età prescolare	0-6 anni	245
Popolazione in età scuola dell'obbligo	7-14 anni	438
Popolazione in forza lavoro	15-29 anni	1017
Popolazione in età adulta	30-65 anni	3750
Popolazione in età senile	oltre 65 anni	1895
Popolazione per fasce d'età Stakeholder		**Dati**
Prima infanzia	0-3 anni	117
Utenza scolastica	4-13 anni	501
Minori	0-18 anni	845
Giovani	15-25 anni	754

COMUNE DI BOSA
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2024

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

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

STRUTTURA ORGANIZZATIVA					
Area Affari generali e istituzionali	**Area Finanziaria**	**Area LL.PP. e Manutenzioni**	**Area Servizi Sociali e Pubblica Istruzione**	**Area Urbanistica, Ambiente, SUAPE**	**Area Polizia Locale e Protezione Civile**

L'organizzazione dell'Ente alla data di riferimento conta n. 6 incarichi di E.Q.
La struttura dell'Ente non ha subito negli ultimi anni modifiche nonché processi di razionalizzazione organizzativa finalizzati a dotarla di una maggiore efficienza anche in ragione del mutato, ed in continua evoluzione, contesto normativo di riferimento.

DISTRIBUZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA ANNO 2024	
Personale in servizio al 31/12/2024	
Descrizione	**Dati**
Segretario Comunale/Ente (unità operative)	1
Dirigenti/Posizioni Organizzative (unità operative) di cui n. 1 a t.d.	6
Dipendenti (unità operative)	36
Totale unità operative in servizio	43
Età media del personale	
Descrizione	**Dati**
Segretario Comunale/Ente (unità operative)	44
Dirigenti/Posizioni Organizzative	55,34
Dipendenti	49,44
Totale Età Media	49,59
Analisi di Genere	
Descrizione	**Dati**
% EQ donne sul totale delle EQ	84,00
% donne occupate sul totale del personale	58,54
Indici di assenza	
Descrizione	**Dati**
Malattia + Ferie + Altro	1778
Malattia + Altro	656

ASSOLVIMENTO OBBLIGHI IN MATERIA DI TRASPARENZA

L'Ente nell'anno 2024 ha provveduto alla pubblicazione sulla Sezione di Amministrazione Trasparente di dati, atti ed informazioni, obbligatori per legge, conformemente alle disposizioni contenute nel D.lgs. 33 del 14.3.2013, così come modificato dal D.lgs. 97/2016, e alle Delibere ANAC nn. 50/2013, 71/2013, 77/2013, 148/2014, 43/2016, 1309 e 1310/2016, 236-241-382/2017 141/2018 - 141/2019, 213/2020 e 294/2021, n. 201/2022. ed in particolare relativamente agli obblighi oggetto di attestazione annuale prevista dalla Delibera ANAC n. 213/2024

L'attestazione del Nucleo di Valutazione sugli obblighi di pubblicazione al 31/5/2024 e la griglia di monitoraggio sono pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione amministrazione trasparente:

https://www.onlinepa.info/index.php?page=moduli&mod=6&ente=16&node=225&anno=2024

ADEMPIMENTI IN MATERIA DI CONTRASTO E DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

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

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

Oggetto del controllo	Riferimento normativo	Soggetto coinvolto	Scadenza	Effetti mancato adempimento	Fatto (si'/no)	
Oggetto di valutazione						
Aggiornamento annuale Piano Triennale Prevenzione Corruzione e trasparenza	L. 190/2012 Art 1 comma 8 L. 190/2012	Responsabile Prevenzione della Corruzione	30-apri-24	Art. 1 comma 8 L. 190/2012: la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale	Si	Delibera G.C. n. 43 del 16/4/2024 "Conferma della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del Piano Integrato di Azione e Organizzazione**"**
AttuazionePiano anticorruzione/ Codice di comportamento	Codice di Comportamento	Responsabile della Trasparenza/ Anticorruzione RPCT		Elemento di valutazione da obiettivo di performance	Si	Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Bosa approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 96 del 21/6/2022
Compilazione ed invio al NV della relazione annuale del RPC	L. 190/12, art. 1 c. 14 come modif. da D.lgs. 97/16		2024	Attuazione misure previste nel PTPCT	Si	Relazione RPC 2024 pubblicata il 24/1/2025
Referto sui controlli interni effettuati per l'annualità 2024	DL 174/12 Regolamento comunale controlli interni		No scadenza	Elemento utili ai fini della valutazione delle responsabilità dirigenziali	Si	Relazione 1° semestre 2024 del 20/11/2025 pubblicata il 19/5/2026

Stato di Attuazione delle misure previste nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione dell'Ente 2024/2026

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

Lo stato di attuazione degli adempimenti disposti dalla legge 190 del 2012, nonché delle azioni previste nel Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della trasparenza 2024-2026 dell'ente, (approvato con delibera della Giunta Comunale n. 43 del 16/4/2024 ai sensi del comma 59 dell'art. 1 della legge 190/2012, in conformità alle linee di indirizzo dettate dal Piano Nazionale e alle indicazioni di Anac contenute nell'aggiornamento al PNA 2019:

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

RISPETTO DEI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA

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

Rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio 2024	*SI - NO*
Art. 1, comma 720, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 – (Art. 9 legge 243/2012)	**SI**
Rispetto del Tetto Spesa del Personale	**SI - NO**
Tetto di spesa del personale art. 1, L. 296/2006, come riscritto dall'art. 14, comma 7, del DL 78/2010 e s.m.i.	**SI**
Rispetto Tetto Salario Accessorio	**SI - NO**
Rispetto ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale art. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017	**SI**

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

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

ESITO CONTROLLI INTERNI

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

Il Comune di BOSA sotto la direzione del Segretario Comunale, e conformemente alla procedura di selezione casuale degli atti, ai sensi dell'apposito regolamento sul controllo successivo agli atti amministrativi dell'ente ha provveduto ad espletare le sessioni semestrali di controllo, con riferimento agli atti del primo semestre 2024 come da Verbale del n. 4 del 19/5/2026.

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

DOCUMENTI DI RIFERIMENTO DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

1. Documento Unico di Programmazione 2024/2026 (approvato con delibera di C.C. n. 2 del 16/2/2024) che contiene la guida strategica ed operativa cui si basano le previsioni finanziarie di ogni programma di ciascuna funzione alimentata dai capitoli Bilancio.
2. Bilancio di Previsione Finanziario (approvato con Delibera di C.C. n 5 del 1/3/2024;
3. Piano delle Performance e Piano degli Obiettivi riferiti all'anno 2024 inseriti nel PIAO approvato con Delibera di G.C. n. 64 del 31/5/2024. Si tratta del documento di pianificazione che definisce, partendo dalle linee di mandato, gli obiettivi strategici per ciascuna linea individuata dall'Amministrazione e con essi il Piano degli Obiettivi di performance e di sviluppo dell'Ente.
4. Il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance Sistema di misurazione e valutazione delle performance e della Graduazione della Posizione, adottato con delibera G.C. n. 71 del 3/7/2024.

I su richiamati atti sono rinvenibili sul sito dell'ente al seguente indirizzo http://www.comune.bosa.or.it/ Sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezioni:

- ***Performance***
  - *Piano delle Performance* - per il Piano delle Performance 2024;
  - *Sistema di misurazione e valutazione della Performance* – per il Sistema di Misurazione e Valutazione degli Obiettivi assegnati al Personale Dipendente, ai Titolari di Posizione Organizzativa e al Segretario Comunale.
- ***Bilanci***
  - *Documento Unico di Programmazione Semplificato (DUP)* Periodo 2024/2026
  - Deliberazione di Consiglio Comunale n. 5 del 1/3/2024

IL PIANO DELLA PERFORMANCE E IL PIANO DEGLI OBIETTIVI 2024

L'Ente si è dotato di un Piano Performance/Piano di Obiettivi di gestione, inserito nel PIAO 2024/2026 adottato con Deliberazione della Giunta Comunale G.C. n. 64 del 31/5/2024, assegnando gli stessi in quota parte e in relazione ai diversi e specifici ambiti di pertinenza a ciascun Responsabile di Settore.

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi di Performance annualità 2024 ha seguito il seguente schema:

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

RELAZIONE SUI RISULTATI 2024 PER UNITÀ ORGANIZZATIVA

L'andamento del Piano degli Obiettivi di Performance 2024 può essere considerato positivamente, sulla base del sostanziale conseguimento degli obiettivi strategico-politici e degli obiettivi politico amministrativi attribuiti alle E.Q., come meglio evidenziato nel prospetto riassuntivo dei singoli obiettivi.

Le criticità riscontrate, che hanno causato le maggiori difficoltà e rallentamenti nella realizzazione degli obiettivi del Piano della Performance 2024 e nella chiusura del ciclo di gestione delle performance, possono essere considerate le seguenti:

✓ avvicendamento di personale in tutti gli uffici per trasferimenti, cessazioni e nuove assunzioni

Si rinvia alle singole relazioni sul raggiungimento degli obiettivi di ciascun Responsabile di Area.