



COMUNE DI TISSI

c.a.p 07040 - Provincia di Sassari
Via Dante, 5 - TISSI -tel 079/3888015 - fax 079/3888023
C.F. 00248560906
ufficiotecnico@comune.tissi.ss.it

UFFICIO TECNICO COMUNALE

STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO DELLE PERFORMANCE AREA TECNICO-MANUTENTIVA

RELAZIONE ANNO 2019

Responsabile del Servizio	– Geom. Angelino Pani
Istruttore Tecnico	– Manca Sandra
Istruttore Amministrativo	– Sanna Antonio
Operai	– Pazzola Antonio

Premesso che, con deliberazione della G.C. n. 38 del 16.04.2019, venne approvato, il piano degli obiettivi per l'anno 2019, con delibera di C.C. n. 12 del 22.02.2019 è stato approvato il bilancio di previsione 2019-2021, con il quale sono state individuate le risorse da assegnare ai servizi per attuare gli obiettivi programmatici già sintetizzati nei documenti fondamentali del sistema di bilancio, per l'anno 2019,

Tutto ciò premesso e considerato, tutti gli stanziamenti previsti nei capitoli assegnati, tutte le opere programmate e tutti i finanziamenti in corso, sono stati gestiti scrupolosamente secondo le finalità, le tempistiche e le modalità concordate con l'amministrazione, anche se con diverse criticità riferite ad alcune opere.

L'attività svolta da questo ufficio è la seguente:

Opere pubbliche:

E' stato dato seguito alle opere individuate nel programma annuale, e di quelle non previste, in quanto non inserite perché di importo inferiore a € 100.000, dopo l'approvazione del bilancio di previsione. Si è proceduto inoltre alla predisposizione di alcuni progetti da inserire nei vari bandi Regionali per l'assegnazione dei relativi finanziamenti.

Atti di natura tecnico – amministrativa:

All'interno dell'area tecnica, si è proceduto allo svolgimento delle attività di natura amministrativa, svolte dal responsabile del procedimento Antonio Sanna, in particolare, la gestione del cimitero comunale, il servizio di raccolta dei RR.SS.UU., il servizio di manutenzione del verde pubblico, la gestione di autorizzazioni per lo scavo su suolo pubblico, certificati di destinazione urbanistica. L'attività è dettagliata nella relazione, predisposta dal responsabile del procedimento in conformità al piano delle performance;

Altre attività:

Il sottoscritto responsabile dell'Area Tecnico-Manutentiva ha provveduto inoltre a portare avanti la normale attività tecnica, dando indirizzi per la manutenzione dei fabbricati comunali, in particolare alcuni interventi di manutenzione straordinaria delle scuole primaria, secondaria di primo grado e dell'infanzia e delle infrastrutture del territorio, dell'edilizia privata, dell'urbanistica, in particolare al coordinamento delle fasi di riadozione del P.U.C., a seguito del parere di coerenza della RAS. Si è proceduto pertanto all'adozione provvisoria, all'analisi delle osservazioni ed all'adozione definitiva. Si è proceduto contestualmente al completamento della verifica della procedura di VAS;

Per quanto concerne gli obiettivi nel 2019 sono stati attuati tenendo conto della relazione programmatica e del piano delle performance, approvato, come già detto, nel mese di aprile.

Il servizio tecnico ha gestito, operativamente, il personale di ruolo affidato all'ufficio, verificando lo stato di avanzamento degli obiettivi per l'anno 2019 individuati dal piano delle performance succitato.

Gli obiettivi assegnati sono sintetizzati nel seguente prospetto:

OBIETTIVO TRASVERSALE TUTTI I SETTORI - ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	
Responsabili	Tutti i Responsabili di Settore
Risorse umane	I dipendenti assegnati ai Settori
Il presente obiettivo, di carattere trasversale, in quanto assegnato a tutti i Responsabili dei Settori, prevede il supporto e la collaborazione con il Segretario Comunale - Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nell'attuazione delle disposizioni sulla prevenzione della corruzione e trasparenza, nell'indirizzare l'azione amministrativa e i comportamenti degli operatori verso: a) elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti dei dipendenti pubblici; b) lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico; c) lo svolgimento, in modo coordinato fra i vari soggetti interessati, di attività di controllo e prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione; d) la tenuta del sito in merito alla sezione "Amministrazione trasparente".	
Descrizione dell'obiettivo	I Responsabili dovranno adempiere a quanto stabilito nella deliberazione n. 14 del 29.01.2019 relativo al Piano Prevenzione della Corruzione 2019 con la quale si sono confermate per l'anno 2019 le misure adottate con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione del triennio 2018/2020, ossia: a) Applicare le misure obbligatorie di prevenzione della corruzione, previste nel Piano 2018/2020 e confermate per l'anno 2019. b) Applicare, per i procedimenti di competenza, le misure specifiche di prevenzione della corruzione, previste nel Piano 2018/2020 e confermate per

	l'anno 2019. c) Pubblicazione dati, documenti e informazioni su "Amministrazione trasparente".
Risultato	Tutti gli adempimenti obbligatori sono stati regolarmente effettuati entro i termini previsti. In tutti i procedimenti assegnati sono state applicate le misure di prevenzione della corruzione previste nel Piano 2018/2020 confermato per l'anno 2019. Nello svolgimento dei procedimenti di competenza sono stati rispettati i termini procedurali di legge. E' stato effettuato il monitoraggio periodico dei procedimenti assegnati su piattaforme statali e regionali. Pubblicazione di avvisi, bandi, esiti e informazioni sul sito istituzionale, alla sezione Amministrazione trasparente e sul sito regionale Comunas.
Data di conclusione	31/12/2019
Pesatura obiettivo	20

AREA TECNICO-MANUTENTIVA LAVORI PUBBLICI- URBANISTICA

OBIETTIVO N. 2: PREDISPOSIZIONE DEGLI ATTI PER LA RIAPPROVAZIONE DEL PUC IN ADEGUAMENTO AL PARERE DI COERENZA DELLA RAS.	
Responsabile	Angelino Pani
Descrizione dell'obiettivo	L'obiettivo consiste nella predisposizione degli atti per la riapprovazione del PUC in adeguamento alla verifica di coerenza della RAS.
Risultato	Il PUC è stato adeguato alla richiesta di coerenza da parte della RAS ed è stato approvato definitivamente da consiglio comunale con delibera n. 60 del 21.12.2019.
Data di conclusione	31/12/2019
Pesatura	15

OBIETTIVO N. 3: PREDISPOSIZIONE DELL'ELENCO DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE DELL'ENTE.	
Responsabile	Angelino Pani
Descrizione dell'obiettivo	L'obiettivo consiste nella predisposizione dell'intero elenco del patrimonio immobiliare dell'ente relativo ai beni disponibili e indisponibili.
Indicatore di risultato	E' stato redato un elenco del patrimonio immobiliare dell'ente indicando per ciascun bene l'effettivo utilizzo.
Data di conclusione	31/12/2019
Pesatura	25

OBIETTIVO N. 4: PROGRAMMA FINALIZZATO ALLA SALVAGUARDIA DEI LIVELLI OCCUPAZIONALI ATTRAVERSO POLITICHE E MISURE DI RAFFORZAMENTO DELL'OCCUPABILITA' (LAVORAS). COMPLETAMENTO PROGRAMMA.	
Responsabile	Angelino Pani
Risorse umane	Antonio Sanna
Descrizione dell'obiettivo	L'obiettivo assegnato è il proseguimento e la conclusione dell'obiettivo già assegnato nell'annualità precedente. Prevede la conclusione delle procedure per l'assunzione degli operai con affidamento servizio a ditta esterna e il monitoraggio e coordinamento del progetto.
Indicatore di risultato	Il progetto LavoRas è stato avviato. Sono stati assunti gli operai ed al 31.12.2019 gli interventi erano ancora in corso di svolgimento. Si è proceduto costantemente al coordinamento e monitoraggio del servizio affidato ad una cooperativa esterna.
Data di conclusione	31/12/2019
Pesatura	5

OBIETTIVO N. 5: ASSEGNAZIONE CONTRIBUTI COMUNALI ALLE AZIENDE AGRICOLE	
Responsabile	Angelino Pani
Descrizione dell'obiettivo	L'amministrazione Comunale ha stanziato nel bilancio di previsione del 2019 delle risorse volte all'assegnazione di contributi comunali alle aziende agricole.
Indicatore di risultato	Il bando di assegnazione è stato approvato delibera G.C. n. 123 del 13.11.2019, la convenzione con l'università verrà stipulata nella fase di esame delle domande pervenute.
Data di conclusione	31/12/2019
Pesatura	25

OBIETTIVO N. 6: COORDINAMENTO ESTERNO CANTIERE LAVORAS	
Responsabile	Angelino Pani
Risorse umane	Antonio Pazzola
Descrizione dell'obiettivo	Progetto "LAVORAS". Coordinamento esterno della gestione della manodopera e dell'utilizzo delle attrezzature di cantiere.
Risultato	L'operaio ha coordinato il lavoro degli operai in accordo con la cooperativa che ha gestito il servizio.
Data di conclusione	31/12/2019
Pesatura	5

OBIETTIVO N. 7: FORNITURA ARREDI SCOLASTICI	
Responsabile	Angelino Pani
Risorse umane	Sandra Manca
Descrizione dell'obiettivo	Fornitura arredi scolastici scuola dell'Infanzia, primaria e secondaria di primo grado "ISCOL@". Avvio procedure di gara forniture e installazione
Risultato	La fornitura degli arredi è stata eseguita nel mese di dicembre tranne che per alcuni arredi che sono stati sostituiti in quanto non conformi. Sono stati eseguiti i monitoraggi contestualmente all'andamento delle forniture.
Data di conclusione	31/12/2019
Pesatura	5

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Tenuto conto del continue evoluzioni normative, per cui è necessario impiegare una cospicua parte del tempo nella formazione e nell'applicazione di nuove attività, legate spesso al monitoraggio continuo delle risorse e dei procedimenti, adeguandosi alle sempre più stringenti regole e i limiti imposti dai vari Enti, si ritiene che il lavoro svolto nel corso dell'anno 2019, sia stato svolto seguendo le linee programmatiche indicate nel Bilancio di Previsione presentato al Consiglio Comunale. La maggior parte degli obiettivi prefissati sono stati attuati o sono in via di conclusione.

Tissi, 01.10.2020

Il Responsabile del Servizio
geom. Angelino Pani

Attraverso la metodologia di valutazione proposta dal nucleo di valutazione e approvata dall'Amministrazione Comunale, si sintetizza di seguito l'attività specifica del responsabile del servizio:

SCHEDA VALUTAZIONE TITOLARI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ALLEGATO C)**1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 30 punti)**

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE (come da allegato):
fino a 10 punti

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE E VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI:
fino a 10 punti

RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE (come da elenco esemplificativo allegato):
fino a 10 punti

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 45 punti)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	GIUDIZI	PUNTEGGIO
<p>Il presente obiettivo, di carattere trasversale, in quanto assegnato a tutti i Responsabili dei Settori, prevede il supporto e la collaborazione con il Segretario Comunale - Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nell'attuazione delle disposizioni sulla prevenzione della corruzione e trasparenza, nell'indirizzare l'azione amministrativa e i comportamenti degli operatori verso:</p> <p>a) elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti dei dipendenti pubblici;</p> <p>b) lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico;</p> <p>c) lo svolgimento, in modo coordinato fra i vari soggetti interessati, di attività di controllo e prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione;</p> <p>d) la tenuta del sito in merito alla sezione "Amministrazione trasparente".</p>	20			

L'obiettivo consiste nella predisposizione degli atti per la riapprovazione del PUC in adeguamento alla verifica di coerenza della RAS.	15			
L'obiettivo consiste nella predisposizione dell'intero elenco del patrimonio immobiliare dell'ente relativo ai beni disponibili e indisponibili.	25			
L'obiettivo assegnato è il proseguimento e la conclusione dell'obiettivo già assegnato nell'annualità precedente. Prevede la conclusione delle procedure per l'assunzione degli operai con affidamento servizio a ditta esterna e il monitoraggio e coordinamento del progetto.	5			
L'amministrazione Comunale ha stanziato nel bilancio di previsione del 2019 delle risorse volte all'assegnazione di contributi comunali alle aziende agricole.	25			
Progetto "LAVORAS". Coordinamento esterno della gestione della manodopera e dell'utilizzo delle attrezzature di cantiere.	5			
Fornitura arredi scolastici scuola dell'infanzia, primaria e secondaria di primo grado "ISCOL@". Avvio procedure di gara forniture e installazione	5			

Il punteggio sarà assegnato con i seguenti criteri:

- fino al 40% obiettivo non raggiunto
- dal 41% al 70% obiettivo parzialmente raggiunto
- dal 71% al 90% obiettivo raggiunto
- oltre il 90% obiettivo raggiunto ed attività ulteriori svolte (se indicate in concomitanza con l'assegnazione degli obiettivi)

3) COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 20 punti)					
N.	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	<p>Interazione con gli organi di indirizzo politico</p> <p>Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo</p>				
2	<p>Tensione al risultato ed attenzione alla qualità</p> <p>Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte</p>				
3	<p>Gestione economica, organizzativa e del personale</p> <p>Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità, ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale</p>				
4	<p>Innovazione e propositività</p> <p>Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta</p>				
5	<p>Autonomia e flessibilità</p> <p>Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli</p>				
6	<p>Collaborazione</p> <p>Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i responsabili, con i colleghi e con il personale</p>				
	TOTALI				

4) VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI, CON RIFERIMENTO IN PARTICOLARE AL GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI (fino a 5 punti)

TABELLA RIASSUNTIVA

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	
COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI, CON RIFERIMENTO IN PARTICOLARE AL GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI	
TOTALE	

EROGAZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 60 punti: erogazione del 10% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 61 a 65 punti: erogazione del 11% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 66 a 70 punti: erogazione del 12% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 71 a 75 punti: erogazione del 14% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 76 a 80 punti: erogazione del 15% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 81 a 85 punti: erogazione del 18% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 86 a 90 punti: erogazione del 20% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 91 a 95 punti: erogazione del 22% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 96 a 100 punti: erogazione del 25% della retribuzione di posizione

Considerato che il tetto massimo dell'indennità di risultato è fissato al 15% l'erogazione della predetta indennità per le posizioni organizzative viene riproporzionata come segue:

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 60 punti: erogazione del 7% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 61 a 65 punti: erogazione del 8% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 66 a 70 punti: erogazione del 9% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 71 a 75 punti: erogazione del 10% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 76 a 80 punti: erogazione del 11% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 81 a 85 punti: erogazione del 12% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 86 a 90 punti: erogazione del 13% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 91 a 95 punti: erogazione del 14% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 96 a 100 punti: erogazione del 15% della retribuzione di posizione