

Comune di  
**SANTA GIUSTA**

***RELAZIONE SULLA PERFORMANCE***

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

ESERCIZIO 2021

---

**A cura di**

RESPONSABILE AMMINISTRATIVO: D.ssa Abis Maria Agnese  
RESPONSABILE FINANZIARIO: D.ssa Spiga Silvia  
RESPONSABILE TECNICO: Arch. Figus Emanuela  
RESPONSABILE SOCIALE : D.ssa Serra Susanna  
SEGRETARIO COMUNALE: Dott. Gianni Sandro Masala

- **Validata dall' Organo di Valutazione con Verbale n. 4/2022 del 21.11.2022**
- **Approvata in allegato all'atto deliberativo di G. C. n. 125 / 2022**

COMUNE DI SANTA GIUSTA  
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2021

**Sommario**

ESERCIZIO 2021.....	1
PREMESSA:.....	3
DATI TERRITORIALI.....	4
SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI.....	5
STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	6
ASSOLVIMENTO OBBLIGHI IN MATERIA DI TRASPARENZA.....	7
ADEMPIMENTI IN MATERIA DI CONTRASTO E DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	7
RISPETTO DEI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA.....	10
RISPETTO OBBLIGHI DL 66/14 (modificato. L.208/2015).....	11
ESITO CONTROLLI INTERNI.....	11
DOCUMENTI DI RIFERIMENTO DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE .....	12
IL PIANO DELLA PERFORMANCE E IL PIANO DEGLI OBIETTIVI 2021.....	13
RELAZIONE SUI RISULTATI 2021 PER UNITÀ ORGANIZZATIVA.....	14

## **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 (stakeholders), interni ed esterni, la rendicontazione sulla generale gestione del ciclo della performance, nonché sugli adempimenti in materia di trasparenza ed 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 2021, 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) 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

COMUNE DI SANTA GIUSTA  
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2021

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/ Obiettivi gestionali 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 nella Delibera Civit (ora ANAC) n° 5/2012: “Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione sulla Performance”. La Relazione è validata dall’Organo di Valutazione, condizione inderogabile per l’accesso agli strumenti premiali così come stabilito dall’art. 14 comma 4 lett. c del D. Lgs 150/2009.

### DATI TERRITORIALI

DATI SUL TERRITORIO	
<b>Superficie complessiva ettari</b>	<b>7220</b>
<b>Metri sul livello del mare</b>	<b>10</b>
<b>Densità abitativa per kmq</b>	<b>63,7</b>
<b>Km strade</b>	<b>35</b>
<b>N. Aree di verde Pubblico</b>	<b>10</b>

  

STRUTTURE PRESENTI SUL TERRITORIO	
<b>Istituti di Istruzione superiore</b>	<b>0</b>
<b>Scuola Media</b>	<b>1</b>
<b>Scuola Elementare</b>	<b>1</b>
<b>Scuola Materna Statale</b>	<b>1</b>

COMUNE DI SANTA GIUSTA  
 RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2021

<b>Biblioteca</b>	<b>1</b>
<b>Strutture sportive</b>	<b>6</b>

## SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente al 31/12/2021, secondo i dati forniti dall'Ufficio Anagrafe, ammonta a 4687, così suddivisa:

<b>CARATTERISTICHE DELL'ENTE ANNO 2021</b>			
<b>Popolazione Dati</b>			
<b>Descrizione</b>		<b>Anno 2020</b>	<b>Anno 2021</b>
Popolazione residente al 31/12		<b>4719</b>	<b>4687</b>
Di cui popolazione straniera		<b>60</b>	<b>67</b>
<b>Descrizione</b>			
Nati nell'anno		<b>33</b>	<b>28</b>
Deceduti nell'anno		<b>42</b>	<b>39</b>
Immigrati		<b>130</b>	<b>115</b>
Emigrati		<b>151</b>	<b>134</b>
<b>Popolazione per fasce d'età ISTAT</b>			
Popolazione in età prescolare	0-6 anni	<b>189</b>	<b>193</b>
Popolazione in età scuola dell'obbligo	7-14 anni	<b>306</b>	<b>282</b>
Popolazione in forza lavoro	15-29 anni	<b>714</b>	<b>693</b>
Popolazione in età adulta	30-65 anni	<b>2510</b>	<b>2.471</b>
965Popolazione in età senile	oltre 65 anni	<b>1000</b>	<b>1.048</b>
<b>Popolazione per fasce d'età Stakeholder</b>			
Pri101ma infanzia	0-3 anni	<b>105</b>	<b>114</b>
Utenza scolastica	4-13 anni	<b>342</b>	<b>324</b>
Minori	0-18 anni	<b>655</b>	<b>644</b>
Giovani	15-25 anni	<b>492</b>	<b>491</b>

## STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa dell'Ente, come previsto dal Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e Servizi, è articolata in n. 4 Settori come di seguito denominati:

STRUTTURA ORGANIZZATIVA ANNO 2021			
<b>Settore Finanziario</b>	<b>Settore Tecnico e Vigilanza</b>	<b>Settore Amministrativo</b>	<b>Settore Sociale</b>

Al numero dei settori corrisponde un eguale numero di Responsabili di Settore titolari Posizioni Organizzative e assegnatari delle funzioni ex art. 107 del D.Lgs. 267/2000;

L'organizzazione dell'Ente alla data di riferimento conta n. 4 P.O.

Nel corso del 2021 si sono succeduti due segretari comunali titolari: il primo, dott. Pietro Caria, ha prestato servizio dal 1.01 al 2.05.2021 quale titolare della sede convenzionata tra i Comuni di Santa Giusta e Tadasuni, il secondo, dott. Gianni Sandro Masala, dal 21.10 al 31.12.2021 quale titolare della sede convenzionata tra i Comuni di Santa Giusta e Palmas Arborea. Nel periodo intercorrente tra le due titolarità la reggenza della sede è stata assicurata dal dott. Masala.

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 2021

#### Personale in servizio

Descrizione	Dati
Segretario Comunale/Ente (unità operative)	1
Dirigenti/Posizioni Organizzative (unità operative)	4
Dipendenti (unità operative)	21
<b>Totale unità operative in servizio</b>	

#### Analisi di Genere

Descrizione	Dati
% Dirigenti donne sul totale dei Dirigenti	=
% PO donne sul totale delle PO	100%
% donne occupate sul totale del personale	68%

#### Indici di assenza

Descrizione	Dati
Malattia + Ferie + Altro	15,01%
Malattia + Altro	10,46%

## **ASSOLVIMENTO OBBLIGHI IN MATERIA DI TRASPARENZA**

---

L'Ente nell'anno 2021 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 (Foia italiano), e alle Delibere ANAC 50/2013, 71/2013, 77/2013, 148/2014, 43/2016, 1309 e 1310/2016, 236-241-382/2017, n° 141/2018.

L'organo di valutazione con propria attestazione ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), del D.Lgs. n. 150/2009 e delle delibere A.N.AC. n. 1310/2016 e 236/2017, ha effettuato la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 2 – Griglia di rilevazione al 30 giugno 2021 della delibera n. 141/2018 di ciascun documento, dato ed informazione, sopra elencati in data 29.06.2021.

## **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*”.

COMUNE DI SANTA GIUSTA  
 RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2021

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)	Atto prodotto
<b>Oggetto di valutazione</b>						
Trasmissione all'AVCP dei dati e delle informazioni relative ai procedimenti di scelta del contraente <b>2021</b>	L. 190/2012 Art. 1 comma 32	Responsabili di servizio	31-gen-21	Obbligo oggetto di valutazione ai sensi delle disposizioni di cui all'art. articolo 1, comma 32, della legge 2012/190 e dell'art 37 del D.Lgs 33/2013	Si	<a href="http://www.servizipu bblicaamministrazion e.it/Siti/sntgst1191/L 190/DataSetL190202 1.xml">http://www.servizipu bblicaamministrazion e.it/Siti/sntgst1191/L 190/DataSetL190202 1.xml</a>
Aggiornamento Piano Triennale Prevenzione e Corruzione trasparenza	L. 190/2012 Art 1 comma 8	Responsabile Prevenzione della Corruzione	31-mar-21	Art. 1 comma 8 L. 190/2012: la mancata predisposizione e del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale	Si	<a href="http://www.servizipu bblicaamministrazion e.it/cms/trasparenza/ Home/Menu/tabid/20 842/Default.aspx?ID Dettaglio=199275&amp;P ortale=10107">http://www.servizipu bblicaamministrazion e.it/cms/trasparenza/ Home/Menu/tabid/20 842/Default.aspx?ID Dettaglio=199275&amp;P ortale=10107</a>
Attuazione Piano anticorruzione/ Codice di comportamento	L. 190/2012 Codice di Comportamento	Responsabile della Trasparenza/ Anticorruzione		Elemento di valutazione da obiettivo di performance	Si	<a href="#">Delibera G.C. 11 del 29.01.2014</a>
Compilazione ed invio al NV della relazione annuale del RPC – anno 2021	L. 190/12, art. 1 c. 14 come modif. da D.lgs. 97/16	RPCT	30.01.2022	Attuazione misure previste nel PTPCT	Si	<a href="http://www.servizipu bblicaamministrazion e.it/cms/trasparenza/ Home/Menu/tabid/20 842/Default.aspx?ID Dettaglio=199277&amp;P ortale=10107">http://www.servizipu bblicaamministrazion e.it/cms/trasparenza/ Home/Menu/tabid/20 842/Default.aspx?ID Dettaglio=199277&amp;P ortale=10107</a>
Referto sui controlli interni effettuati per l'annualità 2021	D.L. 174/12 Regolamento comunale controlli interni			Elemento utili ai fini della valutazione delle responsabilità dirigenziali	Si	Relazione trasmessa con nota prot. n. 9990 del 28.09.2022



***Stato di Attuazione delle misure previste nel Piano Triennale di Prevenzione della  
Corruzione dell'Ente 2021/2023***

Lo stato di attuazione degli adempimenti previsti dalla legge 190 del 2012, nonché delle azioni previste nel Piano Triennale Prevenzione della Corruzione dell'ente (approvato con Del. G.C. n° 34 del 31.03.2021) ai sensi del comma 59 dell'art. 1 della legge 190/2012 e secondo le linee di indirizzo dettate dal Piano Nazionale Anticorruzione approvato dalla C.I.V.I.T. (ora ANAC) con delibera n.72/2013 e aggiornato sulla base delle indicazioni fornite con Deliberazione Anac n.12/2015:

- I) Presenta delle criticità in quanto i diversi ambiti di controllo non sono stati sufficientemente 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'obiettivo 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 Santa Giusta risulta in linea con le disposizioni dettate dal legislatore nazionale così come rappresentate nella tab. seguente:

<b>Rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio 2021</b>	<b>SI - NO</b>
<b>Art. 1, comma 720, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 – (Art. 9 legge 243/2012)</b>	<b>Si</b>
<b>Rispetto del Tetto Spesa del Personale</b>	<b>SI - NO</b>
<b>Rispetto Tetto Spesa del Personale Art. 1, comma 557, L. 296/2006, come riscritto dall' art. 14, comma 7, DL 78/2010 e s.m.i -</b>	<b>Si</b>
<b>Rispetto Tetto Salario Accessorio</b>	<b>SI - NO</b>
<b>Rispetto ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale art.1 comma 236 della legge 28 dicembre 2015, n. 208</b>	<b>Si</b>

## **RISPETTO OBBLIGHI D.L. 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 Santa Giusta 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 Santa Giusta 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 il controllo successivo di regolarità amministrativa.

I risultati del controllo (report) sono stati trasmessi a cura del segretario con le segnalazioni di difformità: ai responsabili dei servizi, al revisore del conto, agli organismi di valutazione e al Sindaco in qualità di Presidente del Consiglio comunale, con nota prot. n. 9990 del 28.09.2022.

Il Referto conclusivo relativo ai controlli dell’anno 2021 del Segretario Comunale sui controlli interni, di cui trattasi, evidenzia che l’indice di conformità globale sugli atti sottoposti a controllo è pari **al 100%**; non è stato riscontrato alcun atto non conforme all’ordinamento giuridico.

## DOCUMENTI DI RIFERIMENTO DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

---

1. Programma di Mandato del Sindaco 2020/2025 (approvato con delibera di **C.C. n 47 del 6.11.2020**). Documento presentato dal Sindaco che illustra le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato.
2. Documento Unitario di Programmazione 2021/2023 (approvato con delibera di **C.C. n. 16 del 31.03.2021**) che contiene la guida strategica ed operativa cui si basano le previsioni finanziarie di ogni programma di ciascuna funzione alimentata dai capitoli Bilancio.
3. Bilancio di Previsione Finanziario 2021/2023 (approvato con Delibera di **C.C. n. 17 del 31.03.2021**);
4. Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2021/2023, approvato con Delibera di **G.C. n 40 del 30.04.2021**;
5. Il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance dei titolari di posizione organizzativa, del personale dipendente e la graduazione della Posizione, adeguato ai principi contenuti nel D. Lgs 150/2009, adottato con deliberazione della Giunta dell'Unione dei Comuni dei Fenici, applicata anche ai Comuni aderenti, n. 52 in data 28.11.2019;
6. I su richiamati atti sono rinvenibili sul sito dell'ente al seguente indirizzo [www.comune.santagiusta.or.it](http://www.comune.santagiusta.or.it).

## IL PIANO DELLA PERFORMANCE E IL PIANO DEGLI OBIETTIVI 2021

---

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi di Performance annualità 2021 ha seguito il seguente schema:

- Declinazione dalla Sezione operativa del Dup delle fasi dei macro obiettivi strategici, di processo, di performance e di sviluppo da conseguire nell'anno di riferimento;
- 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 2021 PER UNITÀ ORGANIZZATIVA

L'andamento del Piano degli Obiettivi di Performance 2021 può essere considerato positivamente, sulla base del sostanziale conseguimento degli obiettivi strategico-politici e degli obiettivi politico amministrativi attribuiti alle P.O., 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 2021 e nella chiusura del ciclo di gestione delle performance, possono essere considerate le seguenti:

- ✓ Ritardo nella programmazione degli obiettivi di performance da parte dell'organo esecutivo dell'Ente;
- ✓ Emergenza sanitaria epidemiologica da COVID19;
- ✓ Carenza di personale e difficoltà di reclutamento per carenza risorse finanziarie e per processi assunzionali non andati a buon fine nei termini inizialmente previsti;
- ✓ Emanazione di numerosi provvedimenti normativi innovativi in materia di Personale e di contratti pubblici, dovuti in massima parte alle misure di contrasto all'epidemia Covid 19.

Si allegano alla presente le schede di valutazione, il cui risultato complessivo può essere così rappresentato:

### *Misurazione e Valutazione delle Performance annualità 2021*

Area Amministrativa (Abis Maria Agnese)	Valutazione attribuita: 95%
Area Amministrativa (interim Serra Susanna)	Valutazione attribuita: 95%
Area Finanziaria (Spiga Silvia)	Valutazione attribuita: 99%
Area Sociale (Serra Susanna)	Valutazione attribuita: 94%
Area Tecnica (Figus Emanuela)	Valutazione attribuita: 95%
Segretario comunale (Masala Gianni Sandro)	Valutazione attribuita: 98%