



COMUNE DI RAPALLO
(Città Metropolitana di Genova)

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

- ESERCIZIO 2019 -

DATI AL 31/12/2019

Introduzione alla relazione sulla performance

Introduzione

La presente relazione, redatta ai sensi dell'art 10, comma 1 lettera b) del Dlgs 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e ai suoi stakeholders i risultati dei programmi, dei progetti e degli interventi condotti dal Comune di Rapallo in aderenza agli obiettivi ed alle priorità contenute nella deliberazione di Giunta Comunale n° 240 del 10/07/2019 di approvazione del Piano dettagliato degli Obiettivi e Piano della Performance ex art. 169 comma 3 bis D.Lgs 267/2000 a corredo del Piano Esecutivo di Gestione.

La Relazione si inserisce nel sistema di programmazione e controllo dell'Ente, è il documento che rendiconta per ciascuno degli obiettivi contenuti del Piano della Performance, i risultati realizzati al 31 dicembre. La struttura dei contenuti della presente relazione, nel rispetto dell'autonomia riconosciuta a questo ente in merito alla predisposizione dei documenti relativi alla performance, è ispirata alle disposizioni contenute alla lett. b) del c. 1 dell'art. 10 del D.Lgs 150/2009, alle Linee guida elaborate dall'ANCI ed alle indicazioni operative contenute nella Deliberazione n. 5/2012 della Civit.

Con la redazione della Relazione sulla Performance 2019, l'Amministrazione intende consentire a tutti coloro che sono interessati di avere elementi utili alla misurazione e alla valutazione della performance raggiunta.

La relazione descrive le caratteristiche demografiche del territorio comunale (contesto esterno) ed espone gli elementi caratterizzanti l'Ente in termini di strutture organizzative, personale in servizio ed indicatori economici-finanziari. Viene articolata nelle seguenti sezioni:

- Il contesto di riferimento: contiene indicazioni circa le caratteristiche dell'ambiente esterno in cui l'Amministrazione conduce il proprio operato; l'analisi passa poi all'ambito interno all'ente, di cui si riportano le caratteristiche della struttura organizzativa ed il perimetro delle risorse finanziarie; tale
- sezione ha l'obiettivo di presentare una sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni, conformemente a quanto previsto al punto 2 dell'ipotesi di struttura di relazione della performance suggerita dalla Deliberazione n. 5/2012 della Civit;
- Il raggiungimento degli obiettivi: questa sezione presenta i risultati conseguiti dall'Amministrazione, in tutti i livelli in cui si articola il suo operato, rispetto agli obiettivi prefissati; si rendicontano gli obiettivi operativi assegnati ad ogni unità organizzativa sia per quanto riguarda l'attività ordinaria che gli ambiti di miglioramento e sviluppo; tale sezione corrisponde ai contenuti suggeriti dai punti 3 e 4 della Deliberazione n. 5/2012 della Civit;
- Note alla relazione sulla performance: contiene le indicazioni circa il processo di redazione della relazione sulla performance, evidenzia i punti di forza e di debolezza del sistema di misurazione e valutazione ed integra le ulteriori informazioni circa gli strumenti previsti dal D.Lgs 150/2009, correlandosi ai punti 5 e 6 della Deliberazione n. 5/2012 della Civit.

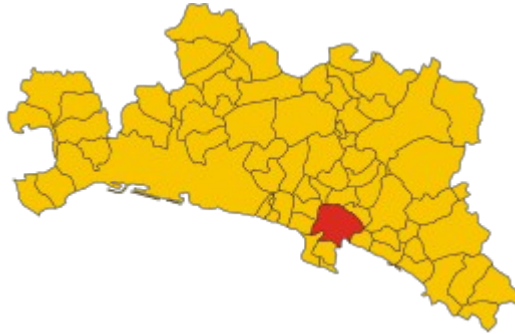
Indice	<i>pag</i>
1 Introduzione alla Relazione sulla Performance	2
2 Il contesto di riferimento	4
2.1 Ambiente esterno	4
2.2 La struttura operativa dell'ente	11
3. Obiettivi e risultati raggiunti	14
3.1 Il perimetro delle risorse	15
3.2 Obiettivi individuali e gestione risorse	16
3.2.1 Gli strumenti di programmazione e rilevazione dei risultati all'interno del ciclo di gestione della Performance	16
3.2.2 I risultati della programmazione operativa	18
3.2.3 Sintesi valutazione personale dipendente	22
4. Alcuni Focus su Trasparenza ed Integrità -Qualità dei Servizi - Pari Opportunità	25

Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni

2. Il contesto di riferimento

2.1 Ambiente esterno

La sezione riporta alcuni dati relativi al territorio del Comune, utili per analizzare il contesto esterno e contestualizzare le scelte fatte dall'Amministrazione in termini di obiettivi strategici e di allocazione delle risorse.

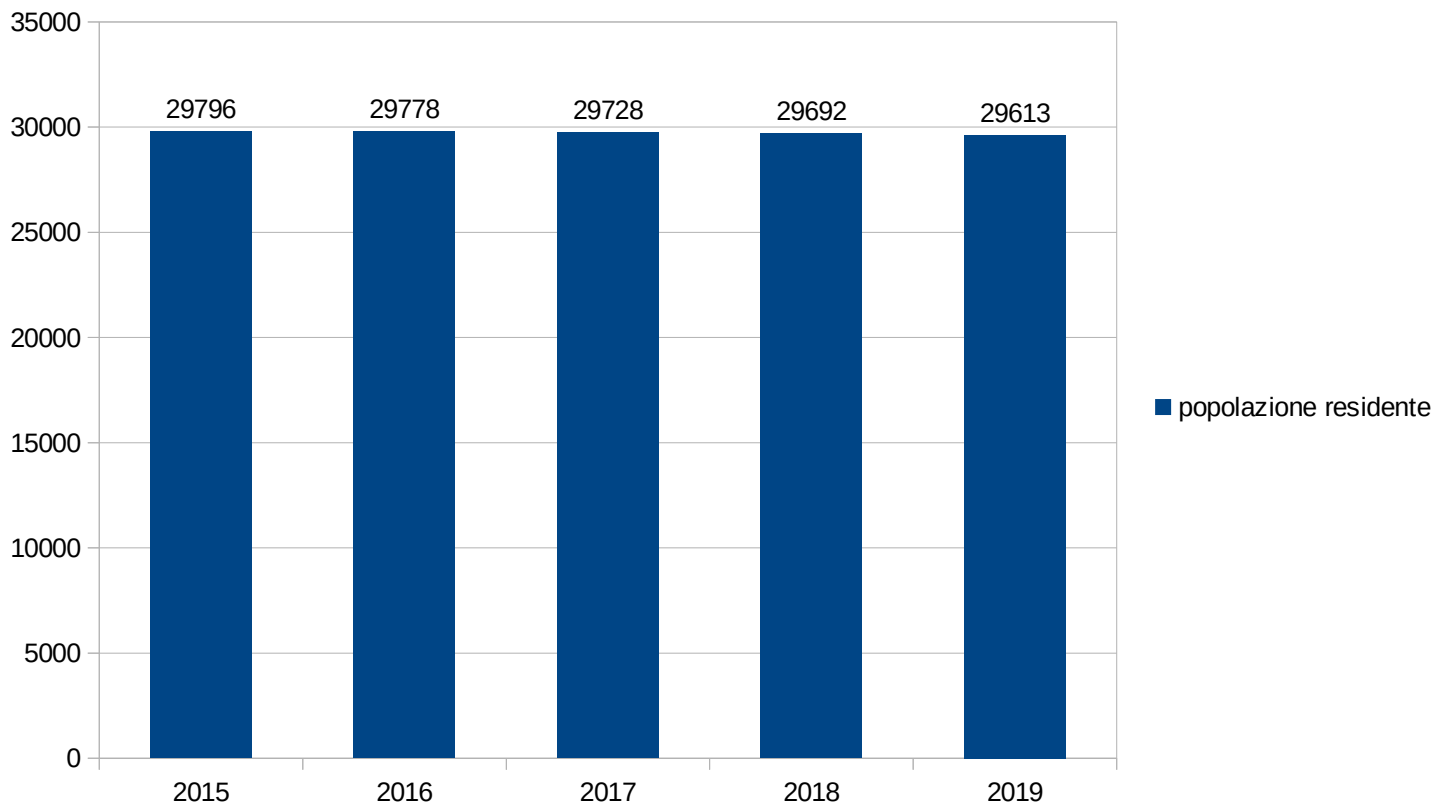


La sezione si dettaglia analizzando i seguenti ambiti:

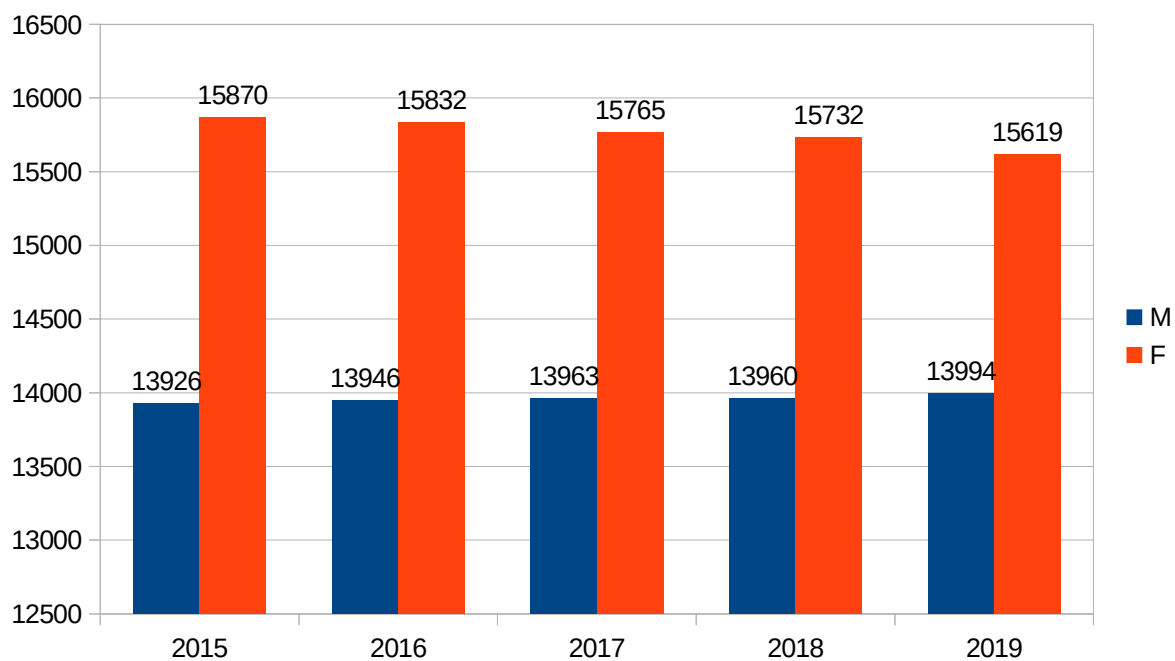
- Popolazione
- Sicurezza
- Scuola
- Cultura
- Turismo
- Economia

Popolazione

Serie storica popolazione residente - anni 2015-2019



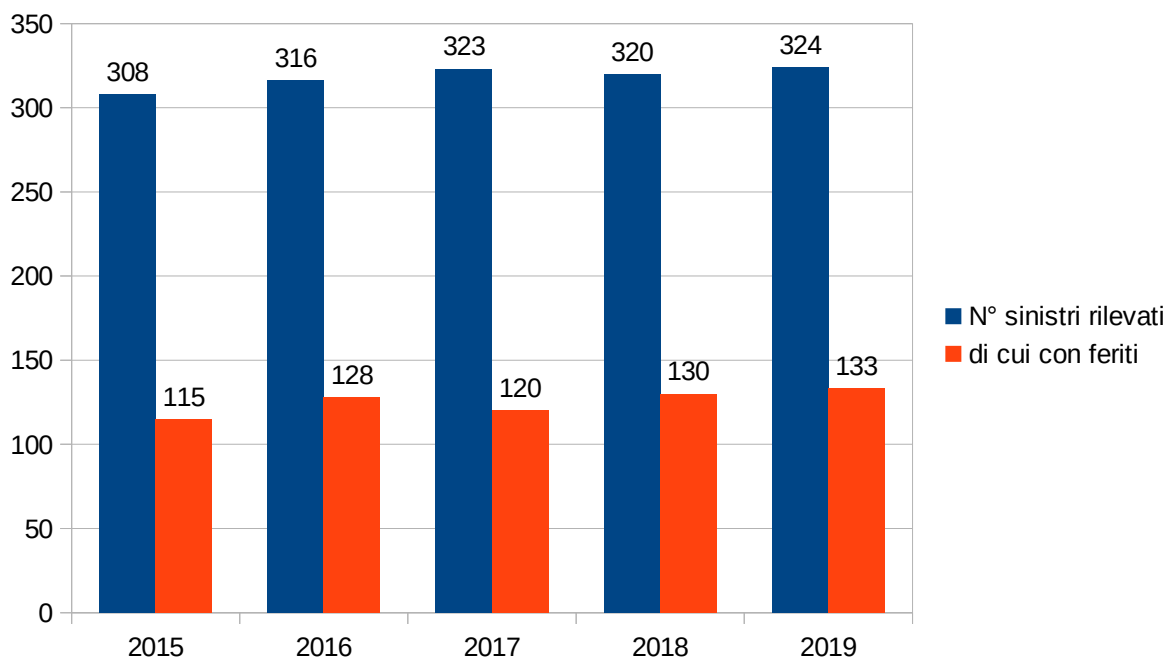
Suddivisione per genere



Fonte: Ufficio Statistica Comune Rapallo

Sicurezza stradale:

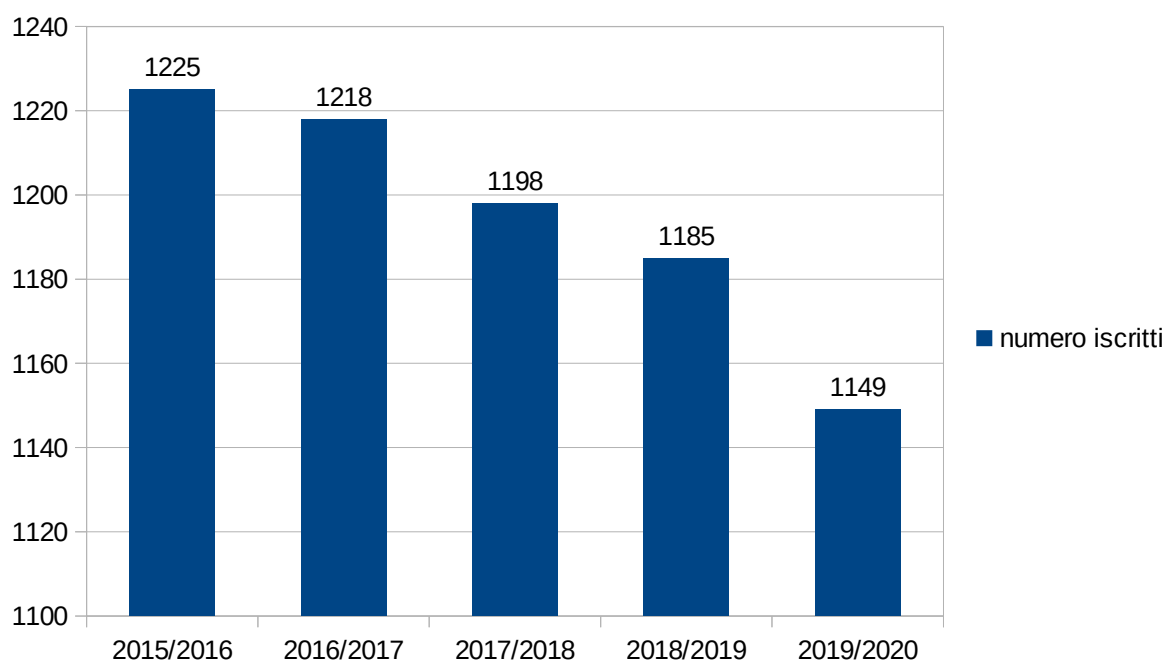
serie storica 2015-2019 Sinistri rilevati dalla Polizia Municipale nel Comune di Rapallo



Fonte : ufficio Infortunistica Comando Polizia Locale

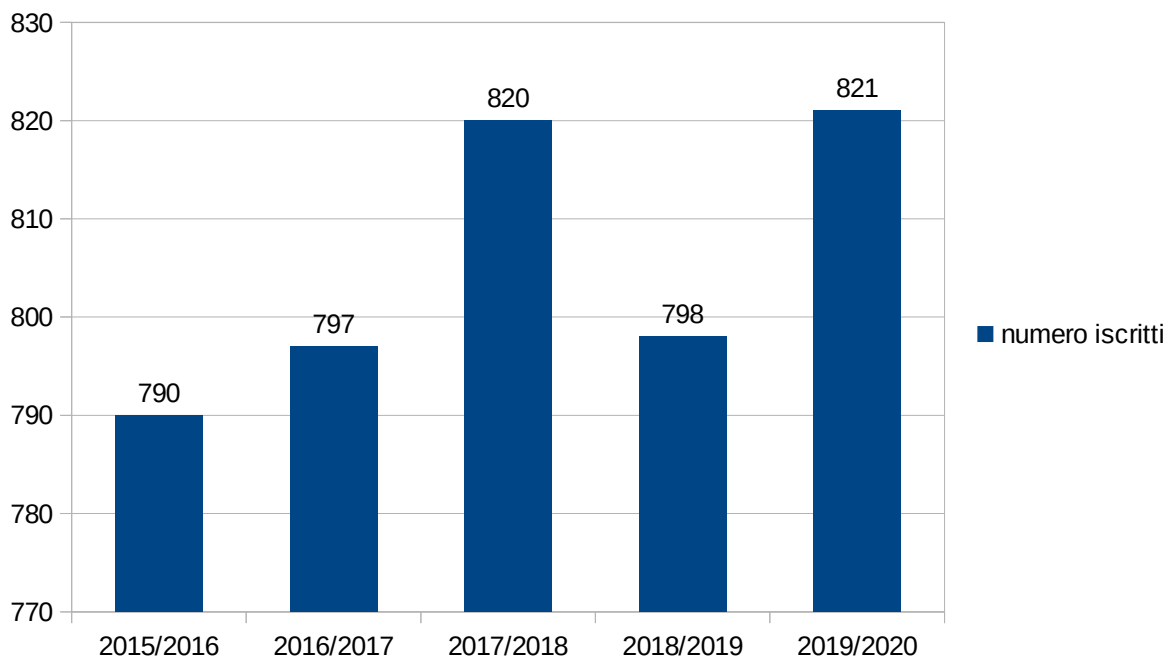
La Scuola

Trend Popolazione Scolastica Scuole Primarie 2015-2019



Fonte Ufficio Pubblica Istruzione Comune Rapallo

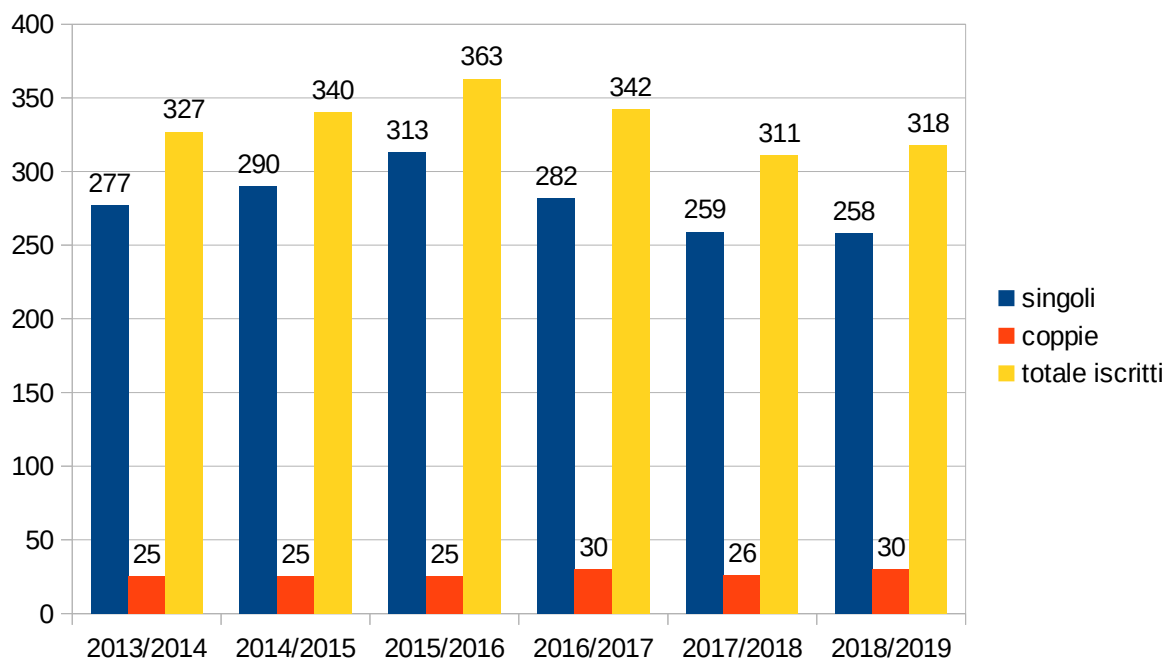
Trend Popolazione Scolastica Scuole Secondarie Primo Grado 2015-2019



Fonte: Ufficio Pubblica Istruzione Comune Rapallo

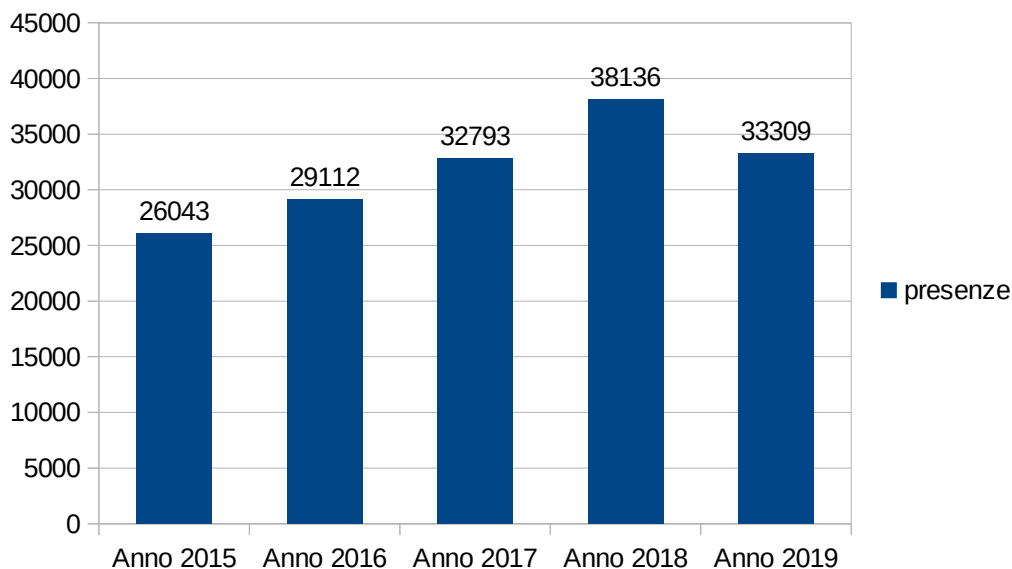
la Cultura

l'Accademia Culturale di Rapallo



Fonte Ufficio Cultura Accademia Culturale Comune Rapallo

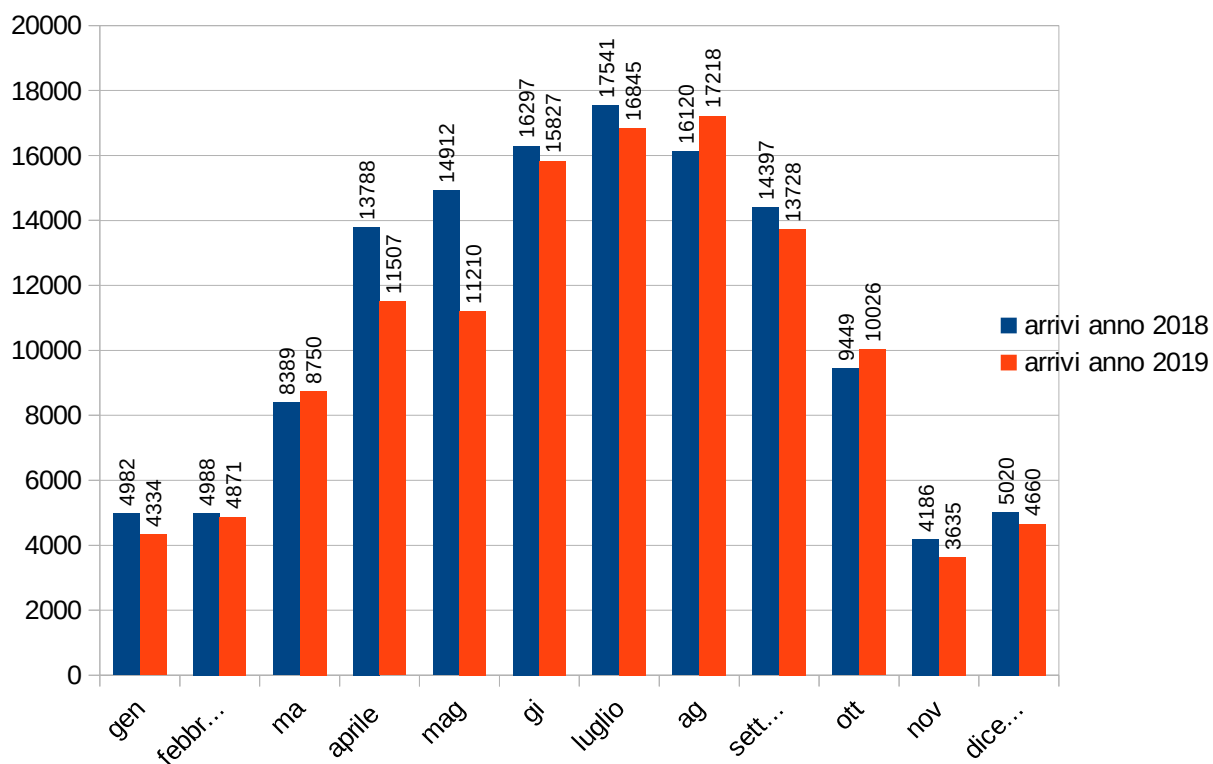
La Biblioteca Internazionale



Fonte Biblioteca Internazionale Comune Rapallo

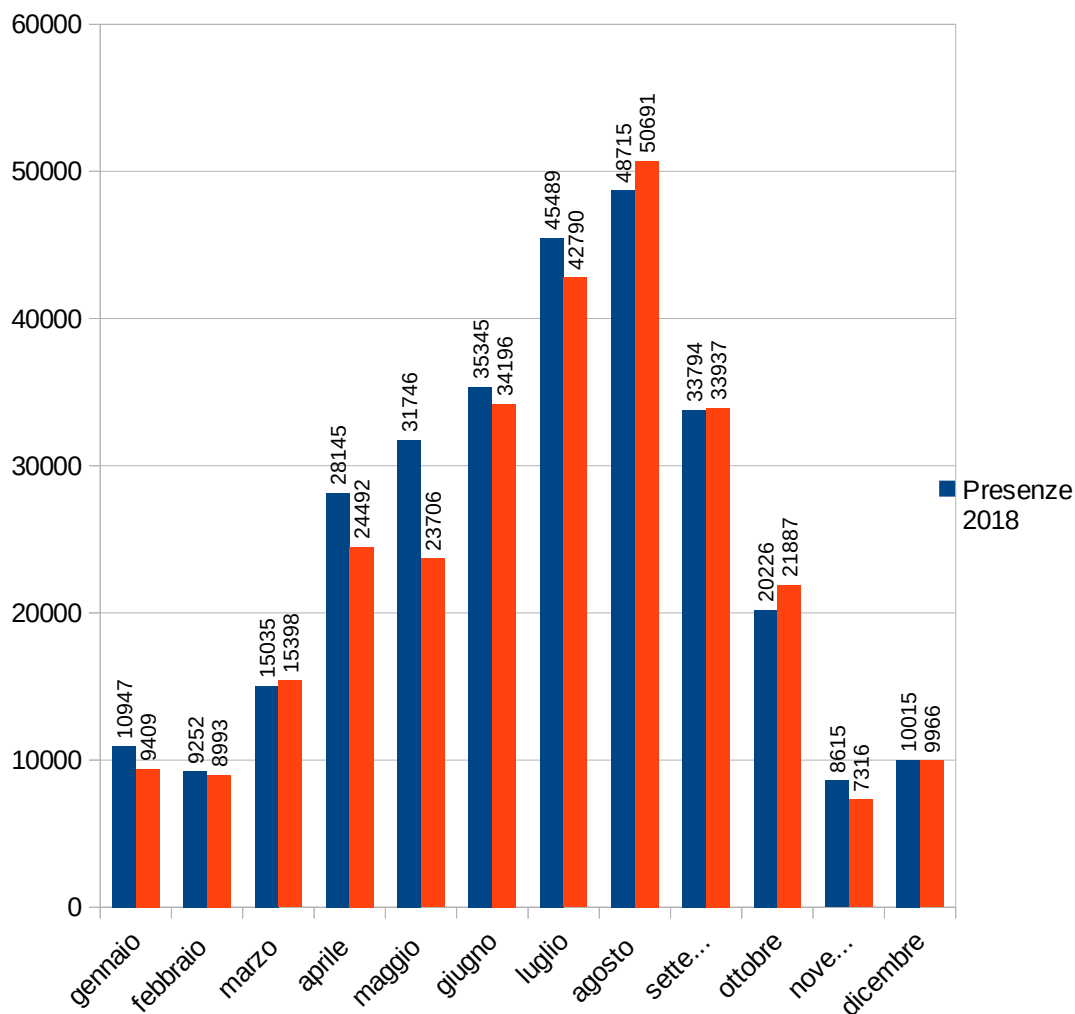
Turismo

Arrivi anni 2018 2019



Fonte: Osservatorio Turistico Regione Liguria

Presenze anni 2018 2019



Fonte: Osservatorio Turistico Regione Liguria

Economia

Dati Economia Insediata 2019

Agriturismo : n° 4

Trasporti : Taxi n° 26 Noleggio con conducente mediante autovettura n° 4 Noleggio senza conducente n° 10

Artigianato

n° 979

commercio

Commercio fisso n° 843 Pubblici esercizi n° 258 Commercio su aree pubbliche n° 265

Fonte: Ufficio Commercio SUAP Comune Rapallo

2.2 La struttura operativa dell'ente

Articolazione organo esecutivo

Sindaco / assessori	Nome	Deleghe
SINDACO	BAGNASCO Carlo	
VICE - SINDACO	BRIGATI Pier Giorgio	Politiche Sociali, Salute , Tradizioni, Volontariato
ASSESSORE	AONZO Antonella	Bilancio, Patrimonio, Servizi Finanziari
ASSESSORE	LAI Elisabetta	Turismo
ASSESSORE	LASINIO FILIPPO	Lavori Pubblici - Feste Patronali in onore della Patrona N.S. Montallegro - Tutela e manutenzione percorsi collinari
ASSESSORE	PARODI Franco	Polizia Locale – Viabilità – Protezione Civile- Personale – Politiche e Finanziamenti Comunitari



Dati relativi all'Organizzazione e al Personale al 31/12/2019

La struttura organizzativa dei centri di responsabilità

Descrizione settore	Nome Responsabile
Ripartizione 1^ Organi Istituzionali Affari generali	<i>Incarico ad interim</i> Dott.ssa Anna M.DROVANDI
Ripartizione 2^ Servizi Finanziari	Dott. Antonio Manfredi
Ripartizione 3^ Servizi Tecnici	Arch. Fabrizio Cantoni
Ripartizione 4^ Servizi Demografici- Personale -GSI	Dott.ssa Cristina Chialvi
Ripartizione 5^ Servizi alla Persona	Dott.ssa Anna Maria Drovandi
Ripartizione 6^ Polizia Municipale	Dott. Fabio Lanata
Ripartizione 7^ Gestione del Territorio	<i>Incarico ad Interim</i> arch Fabrizio Cantoni

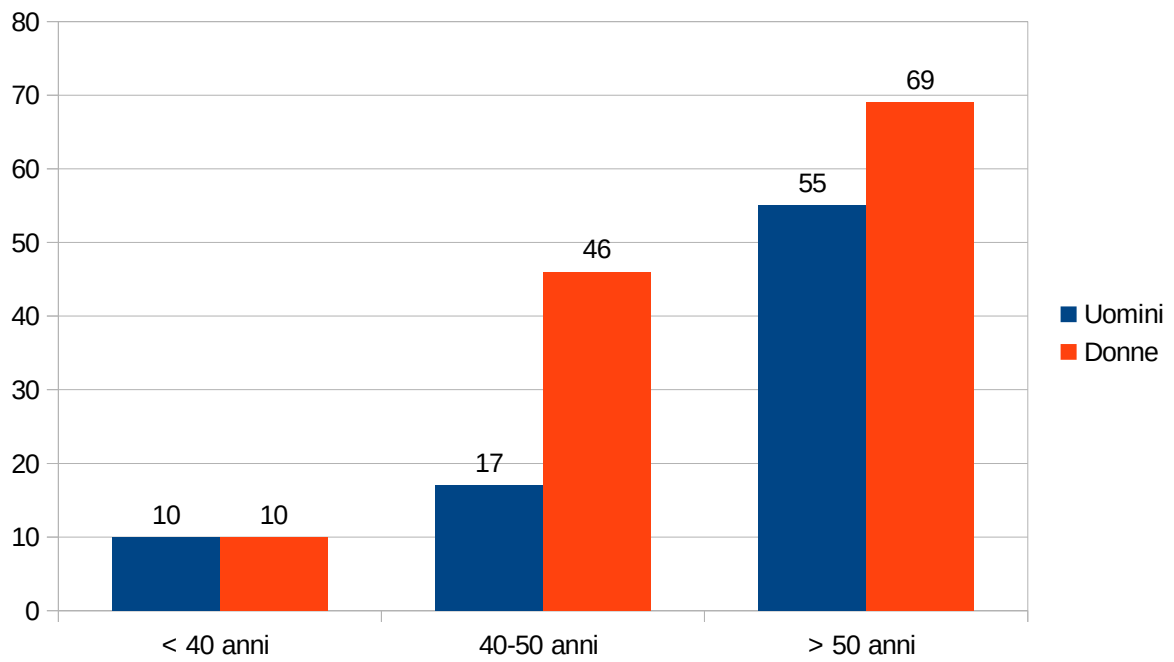
Andamento occupazionale

Personale dipendente in ruolo	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018
Dirigenti	3	4	4
D	59	59	59
C	87	90	86
B	47	45	48
A	13	12	12
Totale	209	210	209

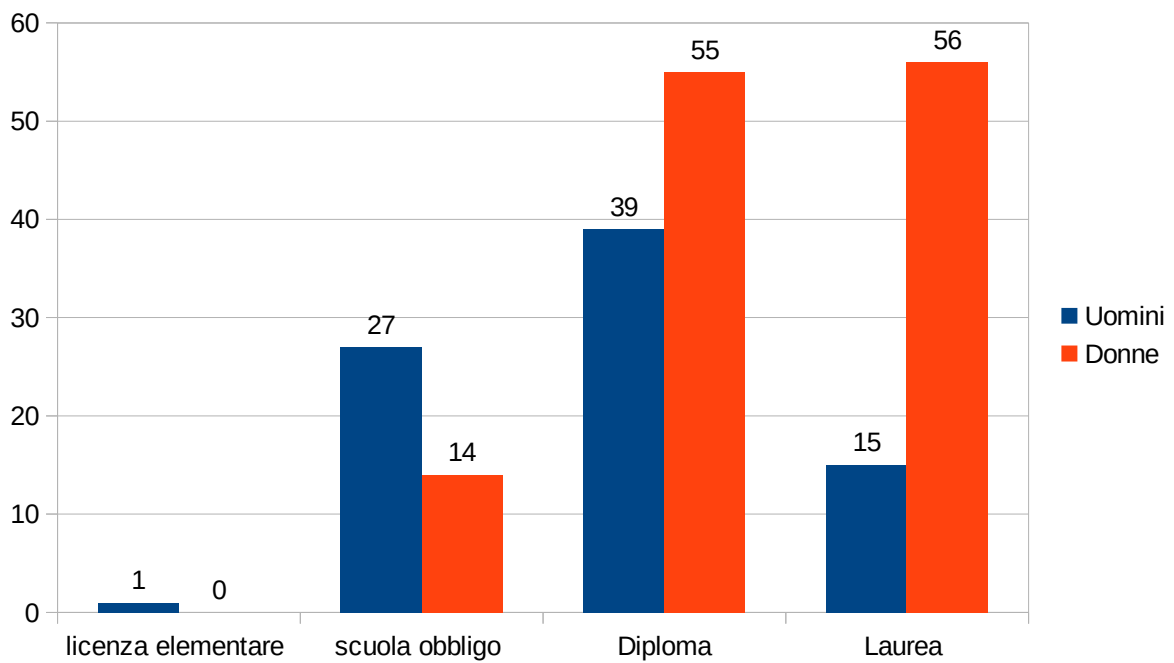
Personale in ruolo dipendente dell'ente al 31/12/2019

Personale dipendente	Previsti in pianta organica GC 329/2019	In servizio
Dirigenti	7	2
D	63	60
C	98	87
B	57	49
A	9	9
Totale	234	207

Suddivisione per età



Suddivisione per titolo di studio

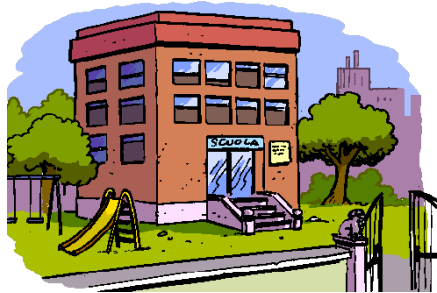


Strutture comunali

Strutture comunali	Numero	Posti disponibili	Posti utilizzati *
Asili nido	1	63	72
Strutture residenziali per anziani	1	20	20
Farmacie comunali	1		

* Note del Servizio:

I bambini iscritti risultano essere 72 in quanto viene applicato l'overbooking previsto dalla normativa regionale vigente ed inoltre alcuni bambini si alternano tra la mattina ed il pomeriggio



Organismi gestionali

Organismi gestionali	Numero	Note
Consorzi	3	Consorzio stradale Valle San Michele Consorzio Via Priv. Gattorno Consorzio Energia
Aziende	0	
Istituzioni	0	
Società di capitali partecipate	2	AMT spa STL Terre di Portofino (in liquidazione),

3. Obiettivi e risultati raggiunti

3.1 Il perimetro delle risorse

Dati finanziari complessivi di ente

GESTIONE DI COMPETENZA 2019					
Parte corrente					
ENTRATE	Stanziamiento def	Accertamenti	% su stanz.	riscossioni	% su acc.
entrate tributarie	21.411.380,24	21.096.948,63	98,53	19.537.294,53	92,61
entrate da contributi e trasferimenti	2.030.433,49	1.850.919,02	91,16	1.594.483,95	86,15
entrate extra-tributarie	7.844.390,00	7.275.981,51	92,75	6.488.869,62	89,18
TOTALE tit. 1-2-3	31.286.203,73	30.223.849,16	96,60	27.620.648,10	91,39
SPESE	Stanziamiento def	Impegni	% su stanz.	Pagamenti	% su imp.
redditi da lavoro dipendente	8.492.345,11	8.094.943,94	95,32	7.765.803,21	95,93
imposte e tasse a carico dell'Ente	616.838,29	549.210,83	89,04	471.225,54	85,80
Acquisto di beni e servizi	18.365.811,60	17.682.114,11	96,28	13.030.852,95	73,70
trasferimenti correnti	1.463.391,66	1.292.546,56	88,33	970.127,78	75,06
interessi passivi	0,00	0,00		0,00	
altre spese per redditi da capitale	0,00	0,00		0,00	
rimborsi e poste correttive delle entrate	194.282,00	149.214,50	76,80	109.034,42	73,07
altre spese correnti (1)	2.596.895,36	767.193,09	29,54	767.141,46	99,99
TOTALE tit. 1	31.729.564,02	28.535.223,03	89,93	23.114.185,36	81,00
rimborso mutui e altri finanziamenti a medio lungo termine	0,00	0,00		0,00	
TOTALE tit. 4	0,00	0,00		0,00	
TOTALE complessivo spese	31.729.564,02	28.535.223,03	89,93	23.114.185,36	81,00
Parte capitale					
ENTRATE	Stanziamiento def	Accertamenti	% su stanz.	riscossioni	% su acc.
entrate in c/capitale	5.116.850,00	4.664.096,04	91,15	4.610.116,03	98,84
entrate da riduzione di attività finanziarie	139.883,00	0,00	0,00	0,00	
accensione di prestiti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE	5.256.733,00	4.664.096,04	88,73	4.610.116,03	98,84
SPESE	Stanziamiento def	Impegni	% su stanz.	Pagamenti	% su imp.
investimenti fissi lordi	13.100.684,60	6.485.955,64	49,51	5.212.062,79	80,36
contributi agli investimenti	62.961,00	36.063,41	57,28	17.285,00	47,93
altri trasferimenti in c/capitale	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
altre spese in c/capitale (2)	4.867.079,02	24.704,98	0,51	0,00	0,00
TOTALE	18.030.724,62	6.546.724,03	36,31	5.229.347,79	79,88

GESTIONE DEI RESIDUI (escluse partite di giro)				
	residui iniziali	riscossioni/ pagamenti	residui da riportare	% smaltimento
gestione residui attivi	7.175.869,78	1.810.294,64	3.173.558,03	25,23
gestione residui passivi	7.189.354,44	4.479.248,68	1.844.087,45	62,30

(1) N.B.: € 1.066.563,08 reimputati al 2019, coperti FPV nella spesa corrente

(2) N.B.: € 4.842.059,02 reimputati al 2019, coperti FPV negli investimenti fissi lordi

Il Conto Consuntivo 2019 del Comune di Rapallo pareggia entrate e spese per un importo pari a euro 54.877.138,64 (alle entrate risulta applicato un avanzo di amministrazione pari a euro 2.758.015,40).

Dotazioni finanziarie assegnate ai centri di responsabilità

Centro di Responsabilità	Responsabile	Entrate	Spese
<i>Ripartizione 1^ - Organi istituzionali Affari generali</i>	Reggenza Interim Dott. Ettore Monzù (Segretario Generale) Reggenza Interim dottssa Drovandi Anna M	526.000,00	1.808.957,81
<i>Ripartizione 2^ - Servizi Finanziari</i>	dott. Antonio Manfredi	25.456.845,24	3.326.400,41
<i>Ripartizione 3^ - Servizi Tecnici</i>	Arch. Gianluca Solari Reggenza Interim Ing Ottonello G arch Cantoni Fabrizio	7.182.131,39	26.197.627,35
<i>Ripartizione 4^ - Servizi Demografici Personale GSI</i>	Reggenza Interim Dott. Ettore Monzù (Segretario Generale) dottssa Chialvi Cristina	832.366,00	9.876.752,51
<i>Ripartizione 5^ - Servizi alla Persona</i>	Dott.ssa Anna M. Drovandi	2.532.239,22	7.149.880,09
<i>Ripartizione 6^ - Polizia Municipale</i>	Dott. Valerio Patrone dott Fabio Lanata	1.153.410,00	867.666,21
<i>Ripartizione 7^ - Servizi Gestione del territorio</i>	Ing. Giorgio Ottonello Reggenza Interim arch Cantoni Fabrizio	1.130.524,00	93.092,00
	<u>Partite di Giro</u>	5.116.850,00	5.116.850,00
	TOTALE	43.930.365,85	54.437.226,38

3.2 Obiettivi individuali e gestione risorse

3.2.1 Gli strumenti di programmazione e rilevazione dei risultati all'interno del ciclo di gestione della performance

Ai sensi del vigente regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance del personale, dirigenziale e non dirigenziale, la definizione e assegnazione degli obiettivi che

si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

a) le linee programmatiche di mandato approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;

b) il Documento Unico di Programmazione (DUP) predisposto ed approvato sulla base di quanto previsto dal D.Lgs. 118/2011 e dal Principio contabile n° 4/1 relativo alla programmazione;

c) Il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) approvato annualmente dalla Giunta che definisce e assegna, ai Dirigenti previa negoziazione con i medesimi, gli obiettivi gestionali (compresi tra 3 e 6, di cui almeno uno di mantenimento), i valori attesi di risultato e i relativi indicatori, unitamente alle relative dotazioni finanziarie, umane e strumentali, e individua i sub-obiettivi al restante personale.

Gli obiettivi individuati con i documenti di programmazione sono:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alle finalità istituzionali e alle priorità e strategie previste dal programma di governo;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari e tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

Il ciclo di gestione delle performance si sviluppa in modo coerente con la programmazione finanziaria e di bilancio dell'Ente e si articola nelle seguenti fasi:

a) definizione ed assegnazione degli obiettivi da raggiungere, con l'indicazione delle fasi, dei tempi, delle modalità di svolgimento, dei soggetti coinvolti, nonché 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 ed attivazione di eventuali interventi correttivi;

d) misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;

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

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

Con riferimento alla precedente lett.c) il monitoraggio avviene attraverso l'effettuazione di appositi reports contestualmente alla predisposizione delle relazioni sullo stato di attuazione dei programmi.

Il piano della performance deve essere adottato in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio già previsti dall'ordinamento finanziario e contabile degli enti locali (Relazione revisionale e programmatica, Bilancio pluriennale, Piano esecutivo di gestione). Ai sensi dell'art. 169, comma 3 bis del D.Lgs n. 267/2000 il piano della performance unitamente al piano dettagliato degli obiettivi è unificato organicamente nel piano esecutivo di gestione.

Per l'esercizio 2019 il piano è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n° 240 del 10/07/2019

3.2.2 I risultati della programmazione operativa

In sede di verifica finale dei risultati al 31/12/2019 sono state raccolte le schede report predisposte dai rispettivi Responsabili (Dirigenti) degli obiettivi relativi al Piano Performance approvato con delibera 240/2019;

Si riporta, pertanto, di seguito l'elenco degli obiettivi con il grado di raggiungimento finale, tenendo conto del periodo fino al 31/12/2019 :

AMBITI PERFORMANCE	CODICE	TITOLO OBIETTIVO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO	SCOSTAMENTI RILEVATI E MOTIVAZIONI
1-5-6-7	Rip 1.1	Obiettivo di mantenimento della qualità dei servizi di supporto agli Organi Istituzionali e di accoglienza nei due palazzi comunali	100%	
1- 7	Rip 1.2	Obiettivo di mantenimento – affinamento degli strumenti di negoziazione telematica / Utilizzo nuova piattaforma Software “Appalti&Contratti E-Procurement” - gestione gare avviate ed avviande	100%	
6-7	Rip 1.3	Ricognizione e riordino documenti presenti negli archivi comunali,suddivisione archivio storico e documenti correnti. Elaborazione dettagliata e organizzazione del materiale d’archivio. Individuazione materiale d’archivio ritenuto superfluo e produzione di un elenco dei documenti da proporre per lo scarto.	100%	Obiettivo raggiunto nella fase procedimentale interna .
2-6	Rip 2.1	Monitoraggio rispetto nuovi vincoli di finanza pubblica di cui all'art.1, comma 819 della legge 145/2018 (Legge di Bilancio 2019)	100%	
3-6	Rip 2.2	Revisione Voci Peg ai fini IVA	100 %	
AMBITI PERFORMANCE	CODICE	TITOLO OBIETTIVO	GRADO DI	SCOSTAMENTI RILEVATI

			RAGGIUNGIMENTO	E MOTIVAZIONI
1-7	Rip. 2.3	Revisione Regolamento di Economato per gli acquisti sottosoglia e per l'utilizzo della cassa economale	100%	Rilevati scostamenti in raggiungimento obiettivo correlati a cause esogene
1-7	Rip. 2.4	Prosecuzione implementazione archivio informatico dei fabbricati di proprieta' comunale	100%	Rilevati scostamenti in raggiungimento obiettivo correlati a cause esogene
2-6	Rip. 2.5	Recupero lotta all'evasione Tari e IMU	100%	
1--2--7	Rip. 2.6	Incentivo, sostegno e diffusione dei medicinali equivalenti	100%	i
1-5-6-7	Rip.2.7	Gestione della Imposta di Soggiorno e servizio sperimentale di ausilio al contribuente per iscrizione al Tributo sui Rifiuti su campione famiglie residenti	100%	
1-2-7	Rip. 3.1	Efficientamento e razionalizzazione servizi operativi settori IMPIANTI-IMMOBILI-PARCHI-CIMITERI	100%	
1-2-7	Rip. 3.2	Esecuzione attività procedurali per Lavori – Servizi e Forniture per pubblicazione - trasparenza affidamento ed esecuzione con utilizzo degli applicativi LFS e appalti della piattaforma elettronica istituzionale.	100	
1-2-7	Rip. 3.3	Redazione ed approvazione progetto esecutivo copertura torrente S.Francesco – 1° Lotto 2 Stralcio	100%	Rilevati scostamenti in raggiungimento obiettivo correlati a cause esogene correlati alla mancanza finanziamento

AMBITI PERFORMANCE	CODICE	TITOLO OBIETTIVO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO	SCOSTAMENTI RILEVATI E MOTIVAZIONI
4-6-7	Rip. 4.1	Dematerializzazione fascicoli elettorali	100%	
4-6-7	Rip. 4.2	Razionalizzazione archivi e informatizzazione cartellini carte identità cartacee	100%	
4-5	Rip. 4.3	Aggiornamento permanente dei fascicoli informatici del personale e implementazione del sistema informatico relativo alla gestione del personale con la pianificazione ed il completamento di tutte le possibili causali di assenza per una gestione del personale sempre più informatizzata	100%	
4-6-7	Rip. 4.4	Cambio sistema di posta elettronica	100%	
1-7	Rip. 4.5	Redazione atti di Stato Civile ed emissione concessioni cimiteriali	100%	
5-6-7	Rip. 5.1	Monitoraggio dei servizi on line attivati ed attivazione di nuovi servizi	100%	
2-5	Rip. 5.2	Adempimenti piano triennale PTPCT	100%	
1-2-5-6	Rip. 5.3	Monitoraggio applicazione del nuovo regolamento sulla detenzione degli animali di affezione con specifico riferimento alle rinunce di animale – Predisposizione atti di approvazione della nuova convenzione con A.R.T.E. e del relativo bando di assegnazione alloggi	100%	
1-4-5-6	Rip. 5.4	Mantenimento degli standard qualitativi per utilizzo strutture destinate attività culturali / eventi miglioramento della fruizione delle stesse	100%	
1-6-7	Rip. 5.5	Monitoraggio spesa residenziale	100%	

AMBITI PERFORMANCE	CODICE	TITOLO OBIETTIVO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO	SCOSTAMENTI RILEVATI E MOTIVAZIONI
4-6-7	Rip. 5.6	Riorganizzazione funzionale della struttura tecnica e amministrativa dei Servizi Sociali	100%	
1-2-4-6-7-8	Rip. 5.7	Gestione e monitoraggio dei fondi extra comunali e dei relativi percorsi operativi d'intervento nell'area della non autosufficienza disabili ed anziani, nell'area minori e famiglia e nell'area inclusione sociale	100%	
1-7	Rip. 6.1	Interventi di viabilità conseguenti a cantieri stradali per opere pubbliche	100%	
1-7	Rip. 6.2	Programmi vari mantenimento dei servizi	100%	
1-7	Rip. 6.3	Predisposizione atti propedeutici all'applicazione dell'art. 22, comma 3° bis, del D.L. 50/2017 convertito in L. n° 96/2017	100%	
1-7	Rip. 6.4	Verifica rispetto prescrizioni post occupazioni suolo relative a lavori stradali	100%	
1-2-4-5-6-7	Rip. 6.5	Protezione civile: predisposizione protocolli operativi per rischio specifico presenti nel nuovo Piano Operativo Comunale di Protezione Civile	100%	Rilevati scostamenti imputabili a cause esogene- (diversa competenza adozione atto conclusivo)
1-2-4-5-6-7	Rip. 7.1	Nuovo SUE - on line	100%	
1-2-3-4-5-6-7	Rip. 7.2	Conversione archivio SUE	100%	
1-2-5-6-7	Rip. 7.3	PUC - completamento e procedura approvazione	100%	

AMBITI PERFORMANCE	CODICE	TITOLO OBIETTIVO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO	SCOSTAMENTI RILEVATI E MOTIVAZIONI
1-2--5-6-7	Rip. 7.4	Gestione del Territorio - attività fornita all'utenza	100%	

Legenda Ambiti Performance

- 1 attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività
- 2 attuazione di piani e programmi, ovvero misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse
- 3 rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive
- 4 modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi
- 5 sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione
- 6 efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi
- 7 qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati
- 8 raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità

3.2.3 Sintesi valutazione personale dipendente

Il nuovo sistema di valutazione, Regolamento di disciplina del Sistema di Misurazione, Valutazione, Integrità e Trasparenza della Performance, (SMVITP), adottato dalla Giunta Comunale n. 133 del 19/04/2017, ha rideterminato le modalità operative di pesatura degli obiettivi e delle performance, nonché i criteri e le modalità di attribuzione delle premialità in modo differenziato, nel rispetto dei principi contrattuali, di quanto disposto dal D. Lgs. 150/2009 e dalle indicazioni dell'ANAC-CIVIT.

La vigente metodologia vieta la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del Regolamento.

Rispetto alla corretta misurazione e valutazione della performance, rilevano i tre seguenti principali ambiti di osservazione:

- a) l'amministrazione nel suo complesso;
- b) le unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola la struttura organizzativa;
- c) i responsabili (dirigenti e non) di struttura ed il restante personale del comparto

La performance di Ente è determinata in relazione all'attuazione del Documento Unico di Programmazione, mentre la performance organizzativa è determinata, mediante appositi indicatori, verificando il livello di conseguimento degli obiettivi delle singole unità organizzative e dell'Ente tenuto conto del rispettivo peso ponderale. Le unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola la struttura organizzativa concorrono alla performance di Ente ed alla determinazione della performance individuale ed assumono rilievo al fine di riscontrare in modo sistematico le condizioni di efficacia/efficienza di svolgimento della gestione in vista del progressivo miglioramento. I responsabili (dirigenti e non) di struttura ed il restante personale del comparto costituiscono il fondamentale riferimento ai fini della distribuzione degli incentivi previsti dalla disciplina contrattuale sulla base di quanto previsto dall'art. 9 del D.Lgs. 150/2009.

Ai sensi dell'art 6 del vigente SMVITP la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti, effettuata dal Nucleo di Valutazione è basata:

- a) in modo largamente prevalente (70%) sui livelli di conseguimento degli obiettivi, misurati mediante appositi indicatori di performance più che di attività ed adeguata ponderazione; gli obiettivi rilevanti da

considerare sono preferibilmente di carattere strategico e con impatto esterno ma possono riguardare anche l'attività routinaria del settore diretto;

b) in modo complementare (30%) su alcuni elementi collegati alle competenze ed ai comportamenti manageriali, adeguatamente ponderati; nell'ambito di tali elementi è stato inserito l'aspetto, previsto dal D.Lgs. 150/2009, legato alla capacità di valutazione dei collaboratori mediante una significativa differenziazione dei giudizi;

Ai sensi del successivo art 7 del La misurazione e la valutazione della performance individuale degli incaricati di posizione organizzativa è effettuata dal Dirigente ed è basata:

a) in modo prevalente (60%) sui livelli di conseguimento degli obiettivi specifici assegnati mediante appositi indicatori;

b) in modo complementare (40%) su alcuni elementi collegati alle competenze ed ai comportamenti, adeguatamente ponderati.

A tale scopo le schede del piano esecutivo di gestione prevedono un apposito campo nel quale specificare, con riguardo a ciascun obiettivo individuato, l'apporto percentuale del personale incaricato di posizione organizzativa incardinato nell'area di riferimento ovvero i sub-obiettivi del piano operativo assegnati (*cascading*).

La valutazione del livello di conseguimento degli obiettivi consegue al livello di realizzazione degli indicatori definiti mentre la valutazione delle competenze e dei comportamenti manageriali avviene considerando determinati fattori di valutazione (creatività e *problem solving*, capacità di gestione delle risorse umane , capacità di gestione dell'innovazione , promozione della qualità del servizio, etc...) . Gli incaricati di posizione organizzativa accedono al sistema premiante con un punteggio minimo pari a 70/100.

Dalla valutazione di ciascuno degli elementi sopra riportati , effettuata dai Responsabile del Servizio di ciascuna Posizione, emerge un punteggio finale che permette il riconoscimento di una retribuzione di risultato . La valutazione positiva con punteggio minimo pari a 70/100 dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato fino ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita, se compatibile con la disponibilità del sottofondo destinato alle Posizioni nel Fondo Risorse Decentrate, così come da Regolamento Disciplinante l'Area delle Posizioni Organizzative approvato con GC 98/2019 e modificato con GC 138/2019 e CDIA sottoscritto in data 23/12/2019.

Per l'anno 2019 la valutazione ha riguardato 11 dipendenti incaricati di posizione organizzativa. Nessun soggetto ha ottenuto la valutazione minima (70/100), 10 incarichi si sono collocati nella fascia alta di valutazione (90-99/100) un solo incaricato ha ottenuto il punteggio massimo 100 .

Rispetto al genere la componente femminile rappresenta il 72,72 % degli incarichi attribuiti .

Anche le valutazioni del restante personale vengono effettuate utilizzando la nuova metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale ed organizzativa dei dipendenti approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 133 del 19/04/2017.

La misurazione e la valutazione della performance individuale, viene in questo caso effettuata dal Dirigente ed è basata:

a) in parte (40%) sui livelli di conseguimento degli obiettivi specificamente assegnati, sia individuali che collettivi, adeguatamente ponderati (mediante la considerazione della quota percentuale attribuita ovvero dei sub-obiettivi puntualmente affidati);

b) in parte (60%) su alcuni elementi collegati ai comportamenti, adeguatamente ponderati, destinati ad apprezzare su un piano più strettamente qualitativo l'apporto offerto alla performance generale della struttura.

Per l'anno 2019 su n. 220 dipendenti valutati n 5 hanno ricevuto un punteggio complessivo pari o inferiore a 79 punti, n. 18 dipendenti hanno ricevuto un punteggio tra 79,01 e 89, n° 185 dipendenti hanno ricevuto un punteggio tra i 89,01 e 99,99 punti solo 12 dipendenti hanno ottenuto il punteggio massimo attribuibile (100).

Punteggio	Fino a 60 punti (punteggio minimi per accedere al sistema premiante)	Tra 61 e 79,00 punti	Tra 79,01 e 89 punti	Tra 89,01 e 95 punti	Tra 95,01 e 99,99 punti	Punteggio massimo (100 punti)	Totale dipendenti per categoria
Cat. A	0	2	4	5	1	0	12
Cat.B	0	2	7	20	17	5	51
Cat.C	0	1	5	39	57	4	106
Cat.D	0	0	2	8	38	3	51
totale	0	5	18	72	113	12	220

In data 23 Dicembre 2019 è stato sottoscritto il Contratto Decentrato Integrativo Aziendale del Personale non dirigente per il triennio 2019-2021 e parte economica per l'anno 2019.

In particolare è stato specificato che la quantificazione del Fondo per le Risorse Decentrate in applicazione delle disposizioni contrattuali ammonta per l'anno 2019 a complessivi € 841.654,03 che , depurato delle voci non soggette al vincolo del rispetto limite trattamento accessorio, viene quantificato in complessivi € 704.126,98

Le somme destinate in sede di C.D.I.A alla premialità **Produttività /performance collettiva** per l'anno 2019 risultano pari a € 119.434. 94 ,54 oltre a € 6.286,05 per la Differenziazione del Premio Individuale di cui all'art 69 del CCNL 2016-2018 e art 33 CDIA 20219-2021.

Il budget di produttività relativo al **fondo** destinato all'attribuzione degli incentivi facenti riferimento alle azioni del Piano delle performance (definito Produttività Collettiva) viene attribuito sulla base della consistenza numerica del personale afferente i diversi servizi e secondo le modalità stabilite dal sistema di misurazione e valutazione. Ai fini della distribuzione della produttività si procede dapprima ad individuare la quota potenziale attribuita ad ogni ripartizione e poi ad ogni dipendente mediante la suddivisione dell'ammontare complessivo delle risorse per il numero dei dipendenti, adeguatamente ponderato in funzione dei seguenti parametri: a) dipendenti di cat. A.: 0,64; b) dipendenti di cat. B.: 0,72; c) dipendenti di cat. C.: 0,86; d) dipendenti di cat. D.: 1,00.

Una volta definito per ciascun lavoratore l'ammontare teorico ponderato delle risorse da erogare, si procede a rapportarlo con il punteggio ottenuto nella scheda di valutazione in modo da definire l'importo della retribuzione variabile effettivamente spettante (che andrà ulteriormente ponderato sulla base del tempo di lavoro per i part-time e per i tempi determinati).

4. Alcuni Focus su Trasparenza ed Integrità -Qualità dei Servizi - Pari Opportunità

Trasparenza

Con provvedimento di G.C. n° 27 del 30/01/2019 è stato approvato, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2019/2021, comprensivo del Programma Triennale della Trasparenza e dell'Integrità con lo scopo di portare la gestione amministrativa dell'Ente ad un sempre crescente livello di trasparenza, verificato dal Nucleo di Valutazione chiamato ogni anno ad attestare, l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

Qualità

Anche in merito alla Qualità dei servizi si evidenzia il continuo potenziamento dei canali WEB per facilitare la comunicazione e l'interazione con i cittadini.

Si riportano di seguito alcuni dati relativi ai contatti avuti dall'Ente con i cittadini, evidenziando il "tipo di canale di comunicazione" utilizzato:

	ANNO 2017	ANNO 2018	ANNO 2019
CONTATTI URP TRADIZIONALI			
Sportello	Stimati in 20.000	Stimati in 20.000	Stimati in 24.000
Telefono	2.500	2.500	2.500
E-mail	5.000	5.500	5.800
INTERNET			
Visite alla pagina istituzionale www.comune.rapallo.ge.it	137.333	284.924	306.846
Visualizzazioni pagina	576.758	1.350.969	1.234.244
Visite alla pagina trasparenza.comune.rapallo.ge.it	223.147	68.541	85.203
SOCIAL NETWORK			
Facebook - like	4937 al 31/12/2017	8638 al 31/12/2018	11.002 al 31/12/2019
followers	5968 dal 26/5/2017 al 25/05/2018	8874 al 31/12/2018	11.479 al 31/12/2019

Dai dati sopra rappresentati risulta come i canali di comunicazione riconducibili ai "social" e alla comunicazione via internet siano in crescita rispetto ai tradizionali canali di comunicazione i cui dati si mantengono pressoché costanti, con incremento solo negli accessi a sportello.

Il sito web “Portale Trasparenza” si conferma un contenitore istituzionale di “informazione certificata” dove si scaricano bandi , avvisi, informazioni etc...

Pari Opportunità

In merito alle Pari opportunità si relaziona quanto segue: il piano delle Azioni positive per il triennio 2019-2021 è stato approvato con delibera di GC n° 43 del 13/02/2019 teso ai seguenti obiettivi generali :

- 1) Comunicazione e Trasparenza
- 2) Formazione Salute e Benessere Organizzativo
- 3) Conciliazione Tempi
- 4) Contrasto alle discriminazioni

Punti di debolezza

Le attività del Comitato, sentite come urgenti, importanti e di valore da parte dei componenti, richiedono un tempo dedicato che difficilmente si riesce a ricavare all'interno delle proprie mansioni lavorative.

Note sulla relazione sulla performance

La presente relazione basata sui report forniti costituisce documento coordinato ed integrato con la Relazione al rendiconto di gestione approvata con provvedimento di C.C n° 18 del 16/06/2020 . E' stata redatta sulla base degli elementi informativi (dati contabili, extracontabili e relazioni) forniti dalla Dirigenza o direttamente dagli uffici . Il processo è stato sviluppato nell'intento di offrire un utile contributo in termini di trasparenza all'azione amministrativa dell'ente , ricostruendo nei suoi tratti salienti la performance realizzata.

Il recepimento della riforma di cui al D. Lgs. 150/2009 ha rappresentato un ulteriore importante sforzo per l'amministrazione verso il potenziamento del sistema di pianificazione, programmazione e controllo; tale passaggio è intervenuto in un contesto temporale in cui le risorse a disposizione in termini finanziari ed organizzativi sono in costante calo per obblighi normativi e per la contingenza economica.

Per il pieno recepimento della riforma di cui al D. Lgs 150/2009, occorre proseguire nel cammino intrapreso, soprattutto per ciò che riguarda gli aspetti qualitativi del sistema di programmazione e misurazione della performance, una componente che rappresenta una dimensione molto complessa sulla quale occorre intervenire anche alla luce Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto il 21/05/2018 .

La presente relazione sarà sottoposta alla validazione da parte del Nucleo di Valutazione (O.I.V), secondo quanto disposto dalla normativa . Verrà pubblicata sulla Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale. La validazione da parte di Nucleo di Valutazione costituirà presupposto per l'erogazione dei premi di risultato in favore del personale, sulla base della valutazione ottenuta da ciascuno secondo il sistema di misurazione, valutazione integrità e trasparenza della Performance del personale

Le schede report predisposte dai dirigenti di ripartizione sugli obiettivi assegnati per il 2019 sono allegate alla presente quali parti integranti e sostanziali della Relazione