



COMUNE DI RAPALLO
(Città Metropolitana di Genova)

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

- ESERCIZIO 2020 -

DATI AL 31/12/2020

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 agli altri 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° 198 del 30/09/2020 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 quindi 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 2020, 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 del contesto esterno ed espone gli elementi caratterizzanti l'Ente in termini di strutture organizzative e di 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 e che hanno influenzato i risultati; 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
- Obiettivi e risultati raggiunti: Ha la finalità 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. Ne costituisce una sottosezione la parte dedicata ai "risultati della programmazione operativa" che illustra i risultati conseguiti dall'Amministrazione in tutti i livelli in cui si articola il suo operato, rispetto agli obiettivi prefissati; rendicontando gli obiettivi operativi assegnati ad ogni unità organizzativa sia per quanto riguarda l'attività ordinaria che gli ambiti di miglioramento e sviluppo; tale sottosezione corrisponde ai contenuti suggeriti dai punti 3 e 4 della Deliberazione n. 5/2012 della Civit;
- Anticorruzione e Trasparenza: Si dà atto, ancorché in maniera sintetica, degli obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza perseguiti dall'Ente.

- 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.

2. Il contesto di riferimento

2.1 Ambiente esterno

Nell'ambito della Relazione sulle performance l'analisi del contesto di riferimento consente di rispondere all'interrogativo "Quali sono le condizioni ambientali esterne che hanno influenzato il sistema di misurazione della performance e il raggiungimento degli obiettivi?".

Porsi tale domanda è fondamentale nelle fasi di controllo della gestione poiché la relativa risposta fornisce uno spunto interpretativo al "mero" dato numerico dato dalle schede di report, che se considerate quale unica fonte del sistema performance rischiano di limitare la visione ad un aspetto statico dell'Amministrazione, mentre occorre aver riguardo alla dimensione dinamica dell'Ente.

Per l'annualità 2020 il contesto di riferimento è stato senza dubbio condizionato dall'evento pandemico da CoV-Sars-19 (COVID). In primo luogo nei primi mesi dell'anno l'attività amministrativa è stata rallentata dalla riorganizzazione delle modalità lavorative, obbligatoriamente in remoto per alcuni periodi, senza tralasciare l'impatto di nuove prestazioni assistenziali a cui gli Enti Locali hanno dovuto provvedere in risposta alle problematiche di ordine sociale ed economico causati dall'emergenza sanitaria.

Tra gli effetti più diretti sull'amministrazione vi è senza dubbio l'approvazione del Piano degli Obiettivi 2020 oltre la metà dell'anno; Piano che ha comunque rispettato le necessità di definizione e programmazione previsto dalla normativa vigente.

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 31/12/2020

La struttura organizzativa dei centri di responsabilità

Descrizione settore	Nome Responsabile
Settore 1 “Servizi Amministrativi”	Dott.ssa Rossella Bardinu
Settore 2 “Servizi Finanziari”	Dott. Antonio Manfredi
Settore 3 “Servizi Tecnici”	Arch. Fabrizio Cantoni
Settore 4 “Servizi alla Persona”	Dott.ssa nna Maria Drovandi
Settore 5 “Polizia Municipale”	Dott. Fabio Lanata
Settore 6 “Gestione del Territorio”	Arch. Rodolfo Orgiu

3. Obiettivi e risultati raggiunti

3.1 Il perimetro delle risorse

Dati finanziari complessivi di ente

GESTIONE DI COMPETENZA 2020					
Parte corrente					
ENTRATE	Stanziamiento def	Accertamenti	% su stanz.	riscossioni	% su acc.
entrate tributarie	19.820.615,02	19.888.294,29	100,34	18.180.938,88	91,42
entrate da contributi e trasferimenti	7.143.540,03	7.060.572,85	98,84	6.302.798,24	89,27
entrate extra-tributarie	5.788.130,45	5.789.229,00	100,02	4.891.298,89	84,49
TOTALE tit. 1-2-3	32.752.285,50	32.738.096,14	99,96	29.375.036,01	89,73
SPESE	Stanziamiento def	Impegni	% su stanz.	Pagamenti	% su imp.
redditi da lavoro dipendente	8.463.491,22	7.977.351,11	94,26	7.607.055,57	95,36
imposte e tasse a carico dell'Ente	599.239,20	542.465,97	90,53	449.008,88	82,77
Acquisto di beni e servizi	19.448.368,92	17.814.573,42	91,60	10.461.874,86	58,73
trasferimenti correnti	1.678.113,36	1.164.764,84	69,41	938.175,69	80,55
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	786.179,87	592.753,99	75,40	501.383,63	84,59
altre spese correnti (1)	2.963.224,53	713.686,94	24,08	682.113,32	95,58
TOTALE tit. 1	33.938.617,10	28.805.596,27	84,88	20.639.611,95	71,65
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	33.938.617,10	28.805.596,27	84,88	20.639.611,95	71,65
Parte capitale					
ENTRATE	Stanziamiento def	Accertamenti	% su stanz.	riscossioni	% su acc.
entrate in c/capitale	18.397.416,12	2.098.146,34	11,40	922.381,47	43,96
entrate da riduzione di attività finanziarie	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
accensione di prestiti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE	18.397.416,12	2.098.146,34	11,40	922.381,47	43,96
SPESE	Stanziamiento def	Impegni	% su stanz.	Pagamenti	% su imp.
investimenti fissi lordi	21.620.997,31	4.322.476,93	19,99	3.291.000,99	76,14
contributi agli investimenti	55.105,78	46.824,78	84,97	30.000,00	64,07
altri trasferimenti in c/capitale	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
altre spese in c/capitale (2)	5.101.722,40	18.348,24	0,36	0,00	0,00
TOTALE	26.777.825,49	4.387.649,95	16,39	3.321.000,99	75,69

GESTIONE DEI RESIDUI (escluse partite di giro)				
	residui iniziali	riscossioni/ pagamenti	residui da riportare	% smaltimento
gestione residui attivi	6.934.509,61	1.925.659,21	4.533.810,14	27,77
gestione residui passivi	8.582.501,36	5.747.161,07	1.352.964,14	66,96

(1) N.B.: € 1.275.176,63 reimputati al 2021, coperti FPV nella spesa corrente

(2) N.B.: € 5.083.203,72 reimputati al 2021, coperti FPV negli investimenti fissi lordi

il Conto Consuntivo 2020 del Comune di Rapallo pareggia entrate e spese per un importo pari a € 65.985.222,59 con un risultato di Amministrazione pari a €12.807.278,19.

Dotazioni finanziarie assegnate ai centri di responsabilità

CENTRO DI RESPONSABILITA'	RESPONSABILE	STANZIAMENTI BILANCIO 2020	
		entrate	spese
SEGRETERIA GENERALE	Dott. Canessa M.	€ 0,00	€ 197.993,81
SETTORE 1-SERVIZI AMMINISTRATIVI	Dott.ssa Bardinu R.	€ 342.525,65	€ 11.371.656,12
SETTORE 2- SERVIZI FINANZIARI	Dott. Manfredi A.	€ 27.125.031,75	€ 3.912.664,69
SETTORE 3- SERVIZI TECNICI	Arch. Cantoni F.	€ 249.752,00	€ 3.682.479,31
SETTORE 4- SERVIZI ALLA PERSONA	Dott.ssa Drovandi A.	€ 3.592.252,03	€ 7.559.589,58
SETTORE 5- POLIZIA LOCALE	Comandante Lanata F.	€ 1.040.054,07	€ 491.150,07
SETTORE 6- GESTIONE DEL TERRITORIO	Arch. Orgiu R.	€ 402.670,00	€ 6.723.083,52

Partite di giro	€ 4.336.083,10	€ 4.336.083,10
TOTALE	€ 37.088.368,60	€ 38.274.700,20

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 2020 il piano è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n° 198 del 30/09/2020

3.2.2 I risultati della programmazione operativa

In sede di verifica finale dei risultati al 31/12/2020 sono state raccolte le schede report predisposte dai rispettivi Responsabili (Dirigenti) degli obiettivi relativi al Piano Performance approvato con delibera di G.C. n.°198/2020;

Si riporta, pertanto, di seguito l'elenco degli obiettivi con il grado di raggiungimento finale, tenendo conto del periodo fino al 31/12/2020 :

AMBITI PERFORMANCE	CODICE	TITOLO OBIETTIVO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO	SCOSTAMENTI RILEVATI E MOTIVAZIONI
4-6	Sett 1.01	Sviluppo dell'efficienza Impiego delle Risorse Umane - aggiornamento e monitoraggio Sistemi di Trasparenza	100%	
4-6-7	Sett. 1.02	Servizi Informatici vari a supporto Emergenza Covid-19	100%	
1-7	Sett. 1.03	Svolgimento procedure di gara aperta e supporto uffici svolgimento altre tipologie di	100%	

		affidamento e adeguamento modulistica in relazione ad evoluzione normativa vigente.		
6-7	Sett. 1.04	Individuazione criteri/linee di indirizzo per l'affidamento incarichi di difesa in giudizio	100%	
1-7	Sett. 1.05	Compiti demandati al Comune in seguito all'istituzione del reddito e della pensione di cittadinanza. Aggiornamento piattaforma del Ministero del Lavoro Gepi a seguito di verifica dei requisiti di cittadinanza, residenza e di soggiorno dei beneficiari.	100 %	
1-7	Sett. 1.06	Sezione Trasparenza:revisione e razionalizzazione dei procedimenti di Stato civile e della modulistica	100 %	
1-7	Sett. 1.07	Trasmissione DAT raccolte prima del 1° febbraio 2020 alla BANCA DATI NAZIONALE istituita presso il Ministero della Salute	100 %	
1 -2 - 4-7	TUTTI I SETTORI	Definizione microstruttura, organigramma e funzionigramma, mappatura processi e procedimenti, attuazione misure prevenzione e trasparenza anno 2020, definizione PTPCT 2021-2023	100 %	
1-6-7	Sett. 1.09	Mantenimento del livello di efficienza del servizio attraverso la riorganizzazione imposta dall'applicazione delle misure di contenimento dell'emergenza epidemiologica	100 %	
AMBITI PERFORMANCE	CODICE	TITOLO OBIETTIVO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO	SCOSTAMENTI RILEVATI E MOTIVAZIONI
4-6	Sett. 2.01	Implementazione della fase contabile della spesa mediante l'introduzione della registrazione contabile delle liquidazioni sulle determinazioni relative a liquidazione di spese, con contestuale collegamento alla	100%	

		scrivania virtuale		
6	Sett. 2.02	Fascicolo informatico conto dedicato fornitori abituali.	100%	
1-7	Sett. 2.03	Monitoraggio consumo carburante dei mezzi della Rip. III Servizi Tecnici, finalizzato al controllo e alla stabilizzazione della spesa, sulla base dei consumi di riferimento medi del biennio 2018/2019	100%	
4-7	Sett. 2.04	Implementazione archivio informatico dei fabbricati di proprietà comunale	100%	i
2-6	Sett. 2.05	Recupero lotta all'evasione Tari e IMU	100%	
2-5-6-7	Sett. 2.06	Servizio sperimentale di ausilio al contribuente per iscrizione al Tributo sui Rifiuti per utenze non domestiche.	100%	
1-2-4-5-6-7	Sett. 2.07	Potenziamento servizio CUP e progetto formativo "il farmacista vaccinatore"	50%	Rilevati scostamenti in raggiungimento obiettivo correlati a cause esogene
1-2-4-5	TUTTI I SETTORI	Definizione microstruttura, organigramma e funzionigramma, mappatura processi e procedimenti, attuazione misure prevenzione e trasparenza anno	100%	
AMBITI PERFORMANCE	CODICE	TITOLO OBIETTIVO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO	SCOSTAMENTI RILEVATI E MOTIVAZIONI
1-2-7	Sett. 3.01	Rilievo, piano manutentivo ed attuazione primo stralcio interventi di rimozione ceppaie in aree verdi pubbliche.	100%	
1-2-6-7	Sett. 3.02	Interventi di adeguamento edifici scolastici all'emergenza Covid 19.	100%	

2-4-6-7	Sett. 3.03	Ottimizzazione e standardizzazione processo di liquidazione fatture.	100%	
1-2-4-5-7	Sett. 3.04	Sviluppo e gestione di tutte le segnalazioni tramite il portale eurp	100%	
1-2-4-5	TUTTI I SETTORI	Definizione microstruttura, organigramma e funzionigramma, mappatura processi e procedimenti, attuazione misure prevenzione e trasparenza anno	100%	
AMBITI PERFORMANCE	CODICE	TITOLO OBIETTIVO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO	SCOSTAMENTI RILEVATI E MOTIVAZIONI
1-2-7	Sett. 4.01	Predisposizione graduatoria bando ERP	100%	
2-7	Sett. 4.02	Modifica del Regolamento del trasporto scolastico	100%	
2-6	Sett. 4.03	Operazioni di scarto degli archivi informatici e cartacei del Settore 4	100%	
1-4-5-6	Sett. 4.04	Gestione delle strutture destinate attività culturali/eventi secondo le normative covid-19 e mantenimento degli standard qualitativi attraverso il nuovo appalto relativo alla custodia delle stesse	90%	Rilevati scostamenti in raggiungimento obiettivo correlati a cause esogene
1-6-7	Sett. 4.05	Misure straordinarie previste nell'ambito dell'emergenza covid-19	100%	
1-2-4-5-6	Sett. 4.06	Esumazioni massive campi a terra cimiteri urbani	100%	
1-4-5-6	Sett. 4.07	Progettazione della riapertura dell'Accademia culturale e riorganizzazione della gestione degli incarichi di docenza	100%	

2-5	TUTTI I SETTORI	Definizione microstruttura, organigramma e funzionigramma, mappatura processi e procedimenti, attuazione misure prevenzione e trasparenza anno	100%	
2-4-5-6-7	Sett. 4.09	Avvio e Implementazione di un nuovo modello organizzativo per la gestione dei Reddito di Cittadinanza(RdC) e dei PUC (Progetti Utili alla Collettività) nei Comuni afferenti al distretto sociosanitario 14 Tigullio Occidentale	53 %	Rilevati scostamenti in raggiungimento obiettivo correlati a cause esogene
AMBITI PERFORMANCE	CODICE	TITOLO OBIETTIVO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO	SCOSTAMENTI RILEVATI E MOTIVAZIONI
1-7	Sett. 5.01	Programmi vari mantenimento dei servizi	97%	Rilevati scostamenti in raggiungimento obiettivo correlati a cause esogene
1-7	Sett. 5.02	Redazione nuovo Regolamento Organico del Corpo	100%	
1-2-4-5-7	Sett. 5.03	Predisposizione protocolli operativi per rischio specifico presenti nel nuovo Piano Operativo Comunale di Protezione Civile	100%	
1-7	Sett. 5.04	Controlli rispetto norme anti virus COVID-19	100%	
1-2-4-5	TUTTI I SETTORI	Definizione microstruttura, organigramma e funzionigramma, mappatura processi e procedimenti, attuazione misure prevenzione e trasparenza	100%	
AMBITI PERFORMANCE	CODICE	TITOLO OBIETTIVO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO	SCOSTAMENTI RILEVATI E MOTIVAZIONI
1-2-4-5-6-7	Sett. 6.01	Creazione di un database gestione delle concessioni demaniali marittime	100%	

1-2-3-4-5-6-7	Sett. 6.02	Realizzazione interventi da remoto rivolti ai professionisti – sportelli unici dell'edilizia e delle attività produttive	100%	
1-2-5-6-7	Sett. 6.03	Individuazione parti di territorio comunale escluse dalla parziale applicazione della L.R. 30/2019	100%	
1-2-5-6-7	Sett. 6.04	Miglioramento del servizio di raccolta rifiuti solidi urbani con sistema porta a porta in ambito frazionale	100%	
1-2-5-6-7	Sett. 6.05	Progetto spiagge sicure	90%	
1-2-5-6-7	Sett. 6.06	Gestione del Territorio - attività fornita all'utenza	98%	
1-2-5-6-7	TUTTI I SETTORI	Definizione microstruttura, organigramma e funzionigramma, mappatura processi e procedimenti, attuazione misure prevenzione e trasparenza	100%	
AMBITI PERFORMANCE	CODICE	TITOLO OBIETTIVO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO	SCOSTAMENTI RILEVATI E MOTIVAZIONI
1-7	Sett. 1.01	Obiettivo di mantenimento della qualità dei servizi di supporto agli Organi Istituzionali e di accoglienza nei due palazzi comunali	100%	
1-2-5-6-7	TUTTI I SETTORI	Definizione microstruttura, organigramma e funzionigramma, mappatura processi e procedimenti, attuazione misure prevenzione e trasparenza	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 dal 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 2020 la valutazione ha riguardato 7 dipendenti incaricati di posizione organizzativa. Nessun soggetto ha ottenuto la valutazione minima (70/100), mentre tutti gli incarichi si sono collocati nella fascia alta di valutazione (90-99/100).

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.

4. Anticorruzione e Trasparenza

In generale si osserva che il livello di attuazione del PTPTC 2020-2022 si attesta su valori complessivi soddisfacenti, tenuto conto del già citato stato di emergenza epidemiologica che ha interessato l'Italia da marzo 2020. Nel corso del suddetto anno, anche al fine di coordinare e razionalizzare le attività correlate all'attuazione del PTPCT, è stato istituito un gruppo di lavoro apposito, composto da n. 2 unità di personale di categoria D (in parziale distacco dell'ufficio di assegnazione originale) che sotto la supervisione del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ha permesso di realizzare gran parte delle misure di prevenzione indicate sia nel piano triennale di prevenzione che nel piano delle Performance, con un particolare riguardo all'obiettivo n. 0002, così formulato:

- definizione microstruttura, organigramma, funzionigramma;

- definizione processi (mappatura, analisi e valutazione rischio);
- report attuazione PTPCT 2020-2022;
- attività finalizzata alla predisposizione PTPCT 2021-2023.

Si ricorda inoltre che nel corso nel 2020, successivamente all'adozione del PTPCT 2020-2022, c'è stato un avvicendamento nel ruolo del RPCT, passato dal Dirigente dei Settori Finanziari al Segretario Generale di recente nomina (dicembre 2019). Detto passaggio ha quindi ricondotto tutte le attività correlate all'attuazione del PTPCT nella Segreteria Generale osservando così le indicazioni di Anac relativamente all'individuazione di tale figura.

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° 19 del 06/05/2021.

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 dl 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 2020 sono allegate alla presente quali parti integranti e sostanziali della Relazione.