



COMUNE DI RAPALLO
(Provincia di Genova)

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
- ESERCIZIO 2016 -

Indice

| | | |
|--|-------------|-----------|
| 1. Introduzione alla relazione sulla performance | <i>pag.</i> | 3 |
| 2. Il contesto di riferimento | <i>pag.</i> | 5 |
| 2.1 Ambiente esterno | <i>Pag.</i> | 6 |
| 2.2 La struttura operativa dell'ente | <i>pag.</i> | 6 |
| 3. Obiettivi e risultati raggiunti | <i>pag.</i> | 9 |
| 3.1 Il perimetro delle risorse | <i>pag.</i> | 10 |
| 3.2 Obiettivi individuali e gestione risorse | <i>pag.</i> | 11 |
| 3.2.1 Gli strumenti di programmazione e rilevazione dei risultati all'interno del ciclo di gestione della Performance | <i>Pag.</i> | 11 |
| 3.2.2 I risultati della programmazione operativa | <i>Pag.</i> | 12 |
| 3.2.3 Sintesi valutazione personale dipendente | <i>Pag.</i> | 16 |
| 4. Note alla relazione sulla performance | <i>pag.</i> | 17 |

Allegati

| |
|---|
| 1 Performance Individuale Ripartizione 1 |
| 2 Performance Individuale Ripartizione 2 |
| 3 Performance Individuale Ripartizione 3 |
| 4 Performance Individuale Ripartizione 4 |
| 5 Performance Individuale Ripartizione 5 |
| 6 Performance Individuale Ripartizione 6 |
| 7 Performance Individuale Ripartizione 7 |

1. Introduzione alla relazione sulla performance

Introduzione

Il presente documento illustra 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. 315 in data 27/07/2016 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. Obiettivo del documento è quello di illustrare a tutti i portatori di interesse i risultati conseguiti nel corso del periodo rendicontato, completando in questo modo il ciclo di gestione della performance annuale. 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.

La relazione sulla performance del Comune di Rapallo è 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; si riportano inoltre i risultati della gestione finanziaria di ciascuna unità; 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.

2. Il contesto di riferimento

2.1 Ambiente esterno

L'anno di riferimento è stato pesantemente condizionato dalle disposizioni di cui all'art. 1, comma 424 della Legge 190/2014 (Legge di stabilità 2015) in base al quale le regioni e gli enti locali, per gli anni 2015 e 2016, devono destinare le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità (personale soprannumerario delle Province).

Questa norma e le successive circolari e disposizioni attuative hanno sostanzialmente ridotto le risorse umane a disposizione dell'Ente poiché, a seguito di dimissioni e pensionamenti avvenuti nell'anno 2016, che si sono aggiunte a quelle dell'anno 2015, non è stato possibile procedere con le relative sostituzioni in quanto il processo di mobilità al 31/12/2016 non si era ancora concluso.

2.2 La struttura operativa dell'ente

Articolazione organo esecutivo

| Sindaco / assessori | Nome | Deleghe |
|---------------------|-----------------------------|---|
| SINDACO | BAGNASCO Carlo | |
| VICE - SINDACO | BRIGATI Pier Giorgio | Servizi Sociali e socio sanitari, Politiche per la casa, Presidenza distretto socio sanitario, Tradizioni, Volontariato, Associazioni, Fondi Europei |
| ASSESSORE | AMORETTI Umberto | Ambiente, Demanio marittimo |
| ASSESSORE | FERRARA Alessandra | Bilancio e programmazione economica, Politiche finanziarie |
| ASSESSORE | LAI Elisabetta | Turismo, Commercio |
| ASSESSORE | MAINI Arduino | Lavori pubblici, Gestione del ciclo rifiuti, Depuratore |



La struttura organizzativa dei centri di responsabilità

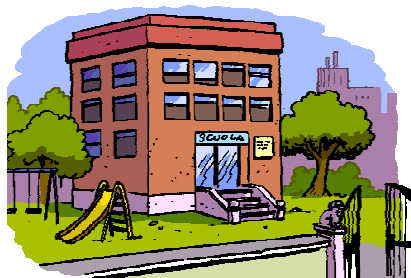
| Descrizione settore | Nome Responsabile |
|--|--|
| Ripartizione 1^ Organi Istituzionali Affari generali | Dott. Ettore Monzù (Segretario Generale) |
| Ripartizione 2^ Servizi Finanziari | Dott. Antonio Manfredi |
| Ripartizione 3^ Servizi Tecnici | Arch. Gianluca Solari |
| Ripartizione 4^ Servizi Demografici Promozione della Città Personale | Dott. ssa Elena Giordano |
| Ripartizione 5^ Servizi Sociali e Scolastici | Dott.ssa Anna Maria Drovandi |
| Ripartizione 6^ Polizia Municipale | Dott. Valerio Patrone |
| Ripartizione 7^ Servizi Gestione del territorio | Ing. Giorgio Ottonello |

Personale dipendente dell'ente

| Personale dipendente | Previsti in pianta organica | In servizio |
|----------------------|-----------------------------|-------------|
| Dirigenti | 7 | 4 |
| D | 75 | 59 |
| C | 98 | 87 |
| B | 55 | 47 |
| A | 15 | 13 |
| Totale | 250 | 210 |

Strutture comunali

| Strutture comunali | Numero | Posti disponibili | Posti utilizzati |
|------------------------------------|---------------|--------------------------|-------------------------|
| Asili nido | 1 | 64 | 64 |
| Scuole materne | 2 | 408 | 394 |
| Scuole elementari | 4 | 1068 | 801 |
| Scuole medie | 2 | 649 | 618 |
| Strutture residenziali per anziani | 1 | 20 | 20 |
| Farmacie comunali | 1 | | |



Organismi gestionali

| Organismi gestionali | Numero | Note |
|-----------------------------|---------------|---|
| Consorzi | 2 | Consorzio stradale Valle San Michele e Via Priv. Gattorno |
| Aziende | | |
| Istituzioni | | |
| Società di capitali | 3 | A.T.P. Azienda Trasporti Provinciali spa, STL Terre di Portofino soc. consortile a r.l. |
| Concessioni | | |





3. Obiettivi e risultati raggiunti

3.1 Il perimetro delle risorse

Dati finanziari complessivi di ente

| GESTIONE DI COMPETENZA | | | | | |
|--|----------------------|------------------------|----------------------|----------------------|---------------|
| Parte corrente | | | | | |
| ENTRATE | Stanziamiento def | Accertamenti | % su stanz. | riscossioni | % su acc. |
| entrate tributarie | 21.354.689,93 | 21.072.645,19 | 98,68 | 20.087.200,66 | 95,32 |
| entrate da contributi e trasferimenti | 2.219.961,67 | 2.046.193,08 | 92,17 | 1.108.915,85 | 54,19 |
| entrate extra-tributarie | 7.361.525,95 | 6.755.319,77 | 91,77 | 5.508.475,30 | 81,54 |
| TOTALE tit. 1-2-3 | 30.936.177,55 | 29.874.158,04 | 96,57 | 26.704.591,81 | 89,39 |
| SPESE | Stanziamiento def | Impegni | % su stanz. | Pagamenti | % su imp. |
| redditi da lavoro dipendente | 8.194.908,82 | 8.037.372,79 | 98,08 | 7.751.796,48 | 96,45 |
| imposte e tasse a carico dell'Ente | 593.625,03 | 554.601,29 | 93,43 | 469.746,99 | 84,70 |
| Acquisto di beni e servizi | 18.099.664,37 | 17.481.576,88 | 96,59 | 14.169.475,08 | 81,05 |
| trasferimenti correnti | 1.577.381,06 | 1.527.214,05 | 96,82 | 1.141.550,36 | 74,75 |
| interessi passivi | 649,20 | 649,20 | 100,00 | 649,20 | 100,00 |
| altre spese per redditi da capitale | ,00 | ,00 | | ,00 | |
| rimborsi e poste correttive delle entrate | 204.744,18 | 174.586,57 | 85,27 | 89.247,21 | 51,12 |
| altre spese correnti | 2.923.093,53 | 1.278.807,99 | 43,75 | 1.261.427,05 | 98,64 |
| TOTALE tit. 1 | 31.594.066,19 | 29.054.808,77 | 91,96 | 24.883.892,37 | 85,64 |
| rimborso mutui e altri finanziamenti a medio lungo termine | 6.916,72 | 6.916,72 | 100,00 | 6.916,72 | 100,00 |
| TOTALE tit. 4 | 6.916,72 | 6.916,72 | 100,00 | 6.916,72 | 100,00 |
| TOTALE complessivo spese | 31.600.982,91 | 29.061.725,49 | 91,96 | 24.890.809,09 | 85,65 |
| Parte capitale | | | | | |
| ENTRATE | Stanziamiento def | Accertamenti | % su stanz. | riscossioni | % su acc. |
| entrate in c/capitale | 8.627.982,97 | 1.295.966,48 | 15,02 | 1.259.149,91 | 97,16 |
| accensione di prestiti | ,00 | ,00 | | ,00 | |
| TOTALE tit. 4-6 | 8.627.982,97 | 1.295.966,48 | 15,02 | 1.259.149,91 | 97,16 |
| SPESE | Stanziamiento def | Impegni | % su stanz. | Pagamenti | % su imp. |
| investimenti fissi lordi | 16.804.399,62 | 9.001.048,95 | 53,56 | 7.158.702,97 | 79,53 |
| contributi agli investimenti | 39.281,17 | 27.672,27 | 70,45 | 27.672,27 | 100,00 |
| altri trasferimenti in c/capitale | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | |
| altre spese in c/capitale (1) | 5.569.759,09 | 186.099,88 | 3,34 | 186.099,88 | 0,00 |
| TOTALE tit. 2 | 22.413.439,88 | 9.214.821,10 | 41,11 | 7.372.475,12 | 80,01 |
| GESTIONE DEI RESIDUI | | | | | |
| | residui iniziali | riscossioni/ pagamenti | residui da riportare | % smaltimento | |
| gestione residui attivi | 6.497.883,02 | 1.795.530,50 | 4.426.793,88 | 27,63 | |
| gestione residui passivi | 12.619.408,16 | 10.958.545,80 | 1.348.308,62 | 86,84 | |

(1) N.B.: € 7.968.188,39 impegni assunti nel 2015 o precedenti reimputati al 2016, coperti FPV negli investimenti € 5.346.034,49 impegni assunti nell'anno 2016 reimputati al 2017, coperti FPV negli investimenti fissi lordi

Il bilancio di previsione del Comune di Rapallo pareggia entrate e spese per un importo pari a euro 76.937.372,77 (alle entrate risulta applicato un avanzo di amministrazione pari a euro 976.202.63).

Dotazioni finanziarie assegnate ai centri di responsabilità

| Centro di Responsabilità | Responsabile | Entrate | Spese |
|---|---|---------------|---------------|
| <i>Ripartizione 1^ - Organi istituzionali Affari generali</i> | Dott. Ettore Monzù | 1.134.464,31 | 2.368.528,73 |
| <i>Ripartizione 2^ - Servizi Finanziari</i> | dott. Antonio Manfredi | 24.191.419,69 | 2.985.851,66 |
| <i>Ripartizione 3^ - Servizi Tecnici</i> | Arch. Gianluca Solari | 476.192,48 | 9.903.052,66 |
| <i>Ripartizione 4^ - Servizi demografici Promozione Città Personale</i> | Dott.ssa Elena Giordano/Dott. Monzù dal 29/12/2016 | 846.280,04 | 10.224.801,84 |
| <i>Ripartizione 5^ - Servizi sociali e scolastici</i> | Dott.ssa Anna Maria Drovandi | 2.544.453,33 | 5.504.711,97 |
| <i>Ripartizione 6^ - Polizia Municipale</i> | Dott. Valerio Patrone | 1.558.491,00 | 534.959,58 |
| <i>Ripartizione 7^ - Servizi Gestione del territorio</i> | Ing. Giorgio Ottonello | 184.876,70 | 72.159,75 |

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:

- 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;
- il documento unico di programmazione (DUP) approvato annualmente quale allegato al bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati;

-
- Il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) approvato annualmente dalla Giunta che definisce e assegna, ai Responsabili dei Servizi previa contrattazione con i medesimi, gli obiettivi gestionali, i valori attesi di risultato e i relativi indicatori, unitamente alle relative dotazioni finanziarie, umane e strumentali;

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 2016 tale piano è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 315 in data 27/07/2016.

3.2.2 I risultati della programmazione operativa

Il sistema, implementato solo dal 2013, è in continua evoluzione. Si ritiene ancora necessario curare con maggiore attenzione gli obiettivi, nella loro definizione, articolazione e nella individuazione di indicatori sempre più misurabili.

In sede di verifica finale dei risultati al 31/12/2016 sono state raccolte e analizzate da parte del Nucleo di Valutazione le schede degli obiettivi e dei processi per verificarne il grado di raggiungimento.

Il Nucleo di Valutazione ha effettuato alcuni colloqui di valutazione con i dirigenti per la verifica dell'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi definiti dal Piano della Performance che, insieme al piano dettagliato degli obiettivi è unificato organicamente nel piano esecutivo di gestione.

Si riporta di seguito l'elenco degli obiettivi con il grado di raggiungimento finale, tenendo conto del periodo fino al 31/12/2016, collegati alle seguenti linee di mandato:

| LINEE DI MANDATO 2014-2019 | CODICE | TITOLO OBIETTIVO | GRADO DI RAGGIUNGIMENTO |
|---------------------------------------|---------------|--|--|
| Snellimento burocratico | Rip 1.1 | Ufficio gare e contratti. Gestione straordinaria procedure di gara avviate a fronte dello sblocco dell'avanzo di Amministrazione | Obiettivo raggiunto – compreso nella valutazione segretario comunale reggente ad interim |
| Snellimento burocratico | Rip 1.2 | Ufficio Segreteria. Revisione istituti relativi al funzionamento degli organi istituzionali del Comune di Rapallo | Obiettivo raggiunto – compreso nella valutazione segretario comunale reggente ad interim |
| Trasparenza e snellimento burocratico | Rip 1.3 | Ufficio G.S.I. Il fascicolo informatico | Obiettivo raggiunto – compreso nella valutazione segretario comunale reggente ad interim |
| Snellimento burocratico | Rip 2.1 | Ufficio Contabilità. Attività propedeutica all'attivazione dell'ordinativo informatico nella gestione del servizio tesoreria. | Punti 4 su 5 |
| Attenzione alla fiscalità comunale | Rip 2.2 | Ufficio Tributi. Introduzione C.O.S.A.P. (Canone Occupazione Suolo Aree Pubbliche) in sostituzione T.O.S.A.P. (Tassa Occupazione Suolo Aree Pubbliche) – Analisi e studio fattibilità, predisposizione atti regolamentari. | Punti 4 su 5 |
| Snellimento burocratico | Rip 2.3 | Ufficio Economato. Programmazione biennale delle forniture di beni e servizi pari o superiori agli euro 40.000,00 ai sensi dell'art. 21 c.6 D.Lgs. 50/2016 (nuovo codice appalti). Programmazione annuale delle forniture di beni e servizi al di sotto della soglia di euro 40.000,00. Definizione di procedure comuni per la programmazione degli acquisti e redazione del <i>Programma biennale degli acquisti di</i> | Punti 4 su 5 |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|

| | | | |
|---|----------|--|--|
| | | <i>beni e servizi.</i> | |
| | | Valutazione complessiva dei 3 obiettivi | OBIETTIVO RAGGIUNTO COME CONCORDATO |
| Sviluppo interventi infrastrutturali | Rip. 3.1 | Ufficio Infrastrutture – Strade. San Francesco | Punti 4 su 5 |
| Miglioramento gestione ciclo rifiuti | Rip. 3.2 | Qualità Ambiente – Servizio Gestione dei Rifiuti. Miglioramento centro conferimento Tonnego. | Punti 2 su 5 |
| Valorizzazione del patrimonio comunale | Rip. 3.3 | Ufficio Immobili Comunali. RUEV – Programma rigenerazione urbana, edilizia residenziale sociale e valorizzazione del patrimonio pubblico – completamento pratica. | Punti 2 su 5 |
| | | Valutazione complessiva dei 3 obiettivi | OBIETTIVO RAGGIUNTO COME CONCORDATO |
| Promozione dell’offerta turistica e culturale | Rip. 4.1 | Ufficio Turismo e Cultura. Gestione servizi di custodia ed accoglienza dei musei comunali, dell'auditorium delle clarisse nonché dell'antico castello – Verifica possibilità di affidamento in via sperimentale ad associazioni ed enti di promozione sociale. | Punti 4 su 5 |
| Promozione dell’offerta turistica e culturale | Rip. 4.2 | Ufficio Turismo e Cultura. Revisione del Regolamento Comunale indicante i criteri e le modalità per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari nonché per l'attribuzione di vantaggi economici. | Punti 2 su 5 |
| Snellimento burocratico | Rip. 4.3 | Ufficio Personale. Revisione ed aggiornamento istituti salario accessorio e valutazione del Comune di Rapallo. | Punti 2 su 5 |
| | | Valutazione complessiva dei 3 obiettivi | OBIETTIVO RAGGIUNTO COME CONCORDATO |
| Miglioramento dei servizi sociali per le famiglie | Rip. 5.1 | Ufficio Ambito Sociale. Avvio del funzionamento del Centro di Inclusione | Punti 4 su 5 |

| |
|--|
| |
|--|

| | | | |
|---|----------|--|----------------------------------|
| | | Sociale | |
| Miglioramento dei servizi sociali per le famiglie | Rip. 5.2 | Ufficio Ambito Sociale. Avvio del nuovo Servizio di Promozione Sociale | Punti 4 su 5 |
| Miglioramento dei servizi sociali per le famiglie | Rip. 5.3 | Ufficio Distretto Sociale. Nuovo Regolamento per l'applicazione dell'Indicatore della Situazione Economia Equivalente alla luce del D.P.C.M. n.159/2013 | Punti 4 su 5 |
| | | Valutazione complessiva dei 3 obiettivi | OBIETTIVO RAGGIUNTO E SUPERATO |
| Potenziamento dei servizi | Rip. 6.1 | Ufficio Comando P.M. Adozione del sistema tecnologico Street Control | Punti 4 su 5 |
| Potenziamento dei servizi | Rip. 6.2 | Ufficio Comando P.M. Organizzazione servizio serale estivo e invernale. | Punti 4 su 5 |
| Potenziamento dei servizi | Rip. 6.3 | Ufficio Comando P.M. Monitoraggio e verifica alloggi ad uso vacanza. | Punti 4 su 5 |
| | | Valutazione complessiva dei 3 obiettivi | OBIETTIVO RAGGIUNTO E SUPERATO |
| Sviluppo interventi infrastrutturali | Rip. 7.1 | Ufficio Servizio Urbanistico e Ambiente e Ufficio Edilizia. Completamento stesura ed avvio lavori Conferenza di Servizi di cui all'art. 79 della L.R. 11/2015 | Punti 2 su 5 |
| Programmazione opere pubbliche | Rip. 7.2 | Ufficio Servizio Urbanistico e Ambiente e Ufficio Edilizia. Regolamento Edilizio Comunale – Adeguamento alla normativa con inserimento di norme per eliminazione di barriere architettoniche | Punti 1 su 5 |
| Snellimento burocratico | Rip. 7.3 | Ufficio Edilizia. Regolamento dei dehors e dell'arredo urbano | Punti 2 su 5 |
| | | Valutazione complessiva dei 3 obiettivi | OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO |

Le valutazioni sono state effettuate utilizzando la metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale ed organizzativa dei dirigenti approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 87 del 12/09/2014.

La vigente metodologia prevede in parte la valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati (3 obiettivi annuali) ed in parte la valutazione delle competenze e delle capacità manageriali sulla base di 11 fattori cui può essere assegnato un punteggio tra 1 e 5. Dalla sintesi di questi due elementi emerge la valutazione complessiva che può dar luogo alla liquidazione di una percentuale della retribuzione di risultato pari a 0, al 70%, al 80% o al 100% in caso di valutazione eccellente.

Nel 2016 quattro Dirigenti hanno ottenuto una valutazione Eccellente che darà luogo all'erogazione del 100% della retribuzione di risultato; due Dirigenti hanno ottenuto una valutazione Buona che darà luogo all'erogazione del 80% della retribuzione di risultato. La ripartizione 1^ è retta ad interim dal Segretario Comunale che viene valutato direttamente dal Sindaco.

La media della retribuzione dei dirigenti nell'anno è quantificata € 10.211,89.

3.2.3 Sintesi valutazione personale dipendente

Le valutazioni sono state effettuate utilizzando la metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale ed organizzativa dei dipendenti approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 445 del 20/12/2013.

Complessivamente su n. 232 dipendenti valutati n. 11 hanno ricevuto un punteggio complessivo inferiore a 80 punti (inferiore a 48 per categoria A), n. 189 dipendenti hanno ricevuto un punteggio tra 80 e 99 (tra 48 e 59 punti per categoria A) e n. 32 dipendenti hanno ricevuto un punteggio complessivo pari al massimo attribuibile (60 per cat A e 100 per altre categorie).

| Punteggio | Fino a 79 punti – Fino a 47 per cat. A | Tra 80 e 99 punti – Tra 48 e 59 per cat. A | Punteggio massimo (100 punti - 60 per categoria A) | Totale dipendenti per categoria |
|-----------|---|--|--|------------------------------------|
| Cat. A | 1 | 10 | 2 | 13 |
| Cat.B | 54 | 52 | 0 | 57 |
| Cat.C | 4 | 69 | 24 | 97 |
| Cat.D | 1 | 58 | 62 | 65 |
| totale | 11 | 189 | 32 | 232 |

Personale titolare di posizione organizzativa e alta professionalità

La metodologia di valutazione del personale titolare di posizione organizzativa e di altra professionalità prevede la valutazione di 9 fattori che riguardano la competenza tecnica, la gestione delle risorse umane, economica ed organizzativa, la tensione al risultato, la flessibilità, l'attenzione alla qualità, l'innovazione nonché il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Ad ogni fattore può essere assegnato un punteggio tra 1 e 5, tranne all'ultimo cui viene assegnato un punteggio tra 1 e 10. Il punteggio complessivo, a fasce, può dar luogo alla liquidazione di una percentuale della retribuzione di risultato pari a 0, al 70%, al 85% o al 100% in caso di valutazione eccellente.

Per quanto riguarda le posizioni organizzative e le alte professionalità, le stesse hanno avuto una valutazione Eccellente corrispondente al massimo delle retribuzione di risultato assegnabile, ossia pari al 25% per le figure del Vice comandante della P.M. e del vicario del Ragioniere Capo ed al 10% della retribuzione di posizione per le altre posizioni e le alte professionalità. La P.O. del Distretto Socio Sanitario gode di finanziamento regionale a parte e la percentuale di retribuzione di risultato è stata pari al 20% di quella di posizione.

| Tipologie Posizioni ed alte professionalità | Valore medio retribuzione risultato |
|--|-------------------------------------|
| Alte professionalità | € 795,31 |
| P.O. E alta professionalità con risultato al 10% retribuzione di posizione | € 817,70 |
| P.O. Con risultato al 25 % della retribuzione di posizione | € 2.297,45 |
| P.O. Distretto socio-sanitario | € 3.077,30 |

4. Note alla relazione sulla performance

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; da qui deriva anche la scelta di innestare i nuovi interventi richiesti dalla riforma Brunetta sul sistema già adottato dal Comune, attraverso limitate ma importanti innovazioni. L'azione di recepimento, oltre all'adeguamento regolamentare, ha quindi comportato un affinamento della programmazione strategica ed un potenziamento della misurazione dell'attività operativa.

Per quanto riguarda gli aspetti di debolezza che caratterizzano l'attuale sistema di gestione della performance, posto che si è deliberatamente scelto di recepire la riforma Brunetta attraverso un percorso di miglioramento graduale (in modo da rendere i cambiamenti sostanziali e sostenibili), occorre evidenziare come la complessità di misurazione dell'attività di un ente locale richieda ancora un importante lavoro di affinamento e selezione delle informazioni rilevanti a guidare gli aspetti decisionali e gestionali; in particolare risulterà importante operare su un sempre più stretto raccordo tra la dimensione operativa dell'attività e quella economico patrimoniale e finanziaria; in questo senso, il sistema di contabilità obbligatorio per gli enti locali, basato sulla logica finanziaria ed autorizzatoria, non sempre risulta un elemento di agevolazione; Altro elemento su cui proseguire nel pieno recepimento della riforma di cui al D. Lgs 150/2009 riguarda gli aspetti qualitativi del sistema di programmazione e misurazione della performance. Tale componente rappresenta una dimensione molto complessa su cui intervenire e richiede anche rilevanti investimenti dal punto di vista delle risorse organizzative e finanziarie da dedicargli. Da ciò

deriva che al momento non si è ancora riusciti ad implementare importanti strumenti di rendicontazione sociale, quali la misurazione degli interventi (benché attuati) correlati alle politiche delle pari opportunità e la predisposizione del bilancio di genere. Per i prossimi esercizi, nell'ambito del processo di miglioramento progressivo avviato, è tuttavia priorità dell'ente affinare ulteriormente la misurazione della performance in modo da ricomprendere anche tali componenti di rendicontazione.

Allegati

Vengono allegate le relazioni predisposte dai dirigenti di ripartizione sull'attività svolta nel corso del 2016