



COMUNE DI RAPALLO
(Città Metropolitana di Genova)

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

- ESERCIZIO 2018 -

DATI AL 31/12/2018

1. 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° 65 del 26/02/2018 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 2018, l'Amministrazione intende consentire a tutti coloro che sono interessati ad 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 assenati 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.

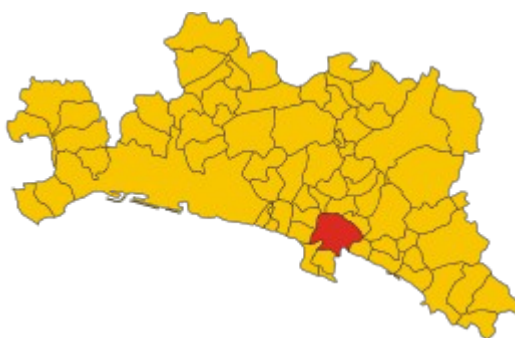
Indice	<i>pag</i>
2 Il contesto di riferimento	6
2.1 Ambiente esterno	7
2.2 La struttura operativa dell'ente	12
3. Obiettivi e risultati raggiunti	16
3.1 Il perimetro delle risorse	17
3.2 Obiettivi individuali e gestione risorse	18
3.2.1 Gli strumenti di programmazione e rilevazione dei risultati all'interno del ciclo di gestione della Performance	18
3.2.2 I risultati della programmazione operativa	19
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.

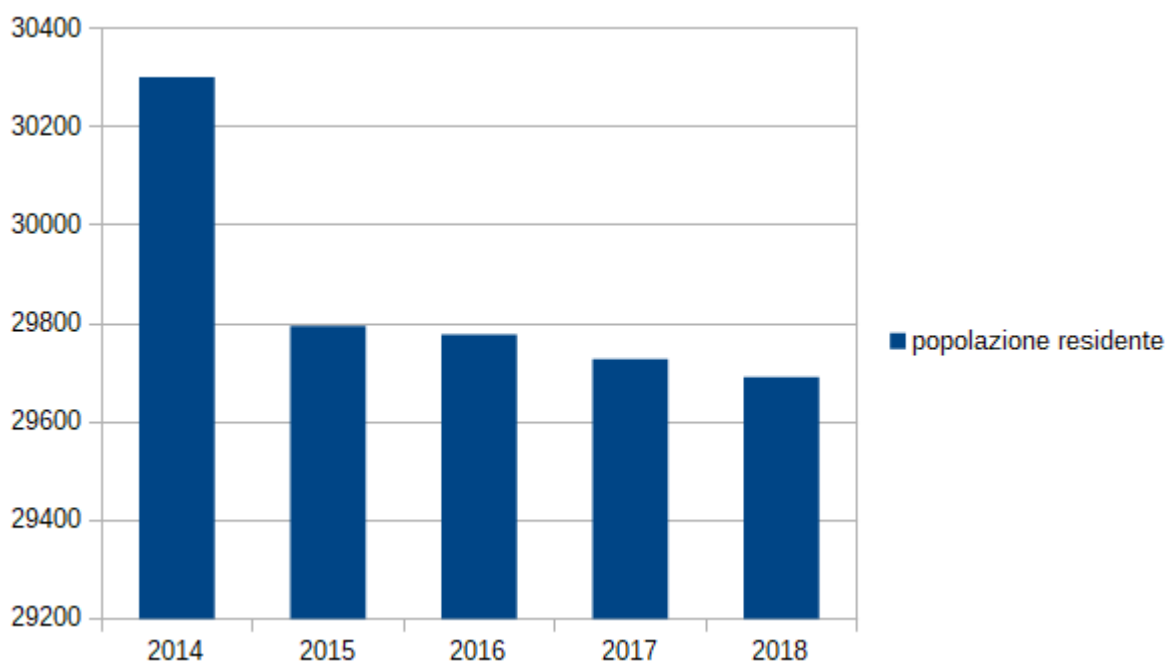


La sezione si dettaglia analizzando i seguenti ambiti:

- popolazione
- sicurezza
- scuola /Cultura
- turismo
- economia

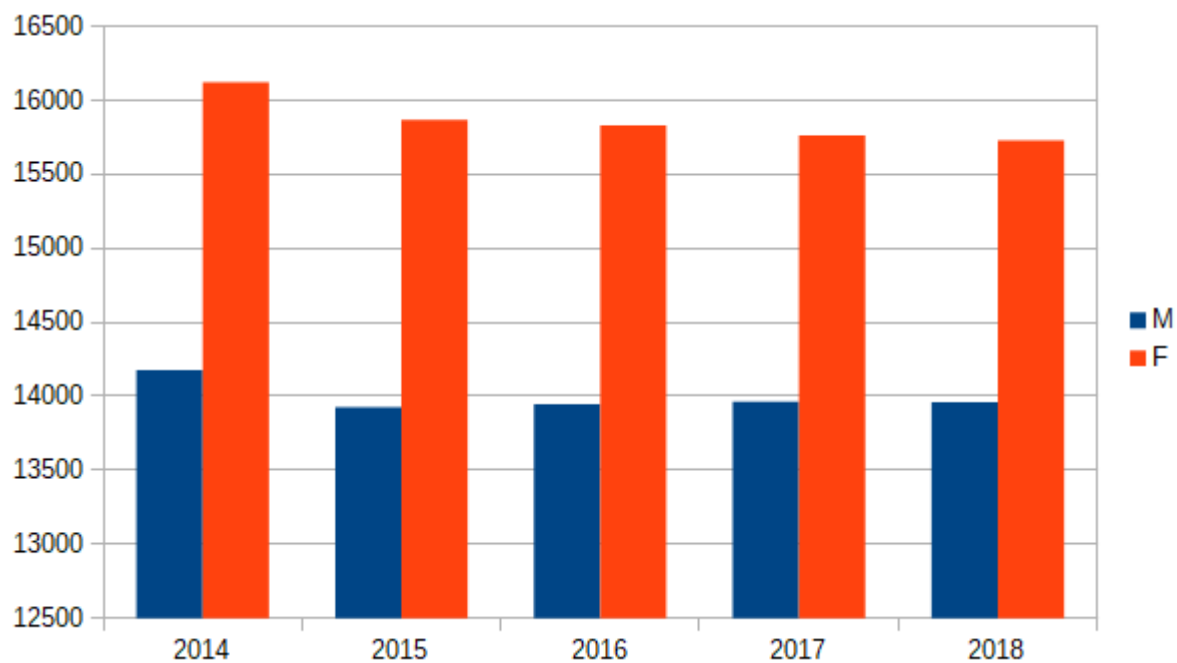
Popolazione

Serie storica popolazione residente - anni 2014-2018



Fonte: Ufficio Statistica Comune Rapallo

Suddivisione per genere



Fonte: Ufficio Statistica Comune Rapallo

Sicurezza stradale:

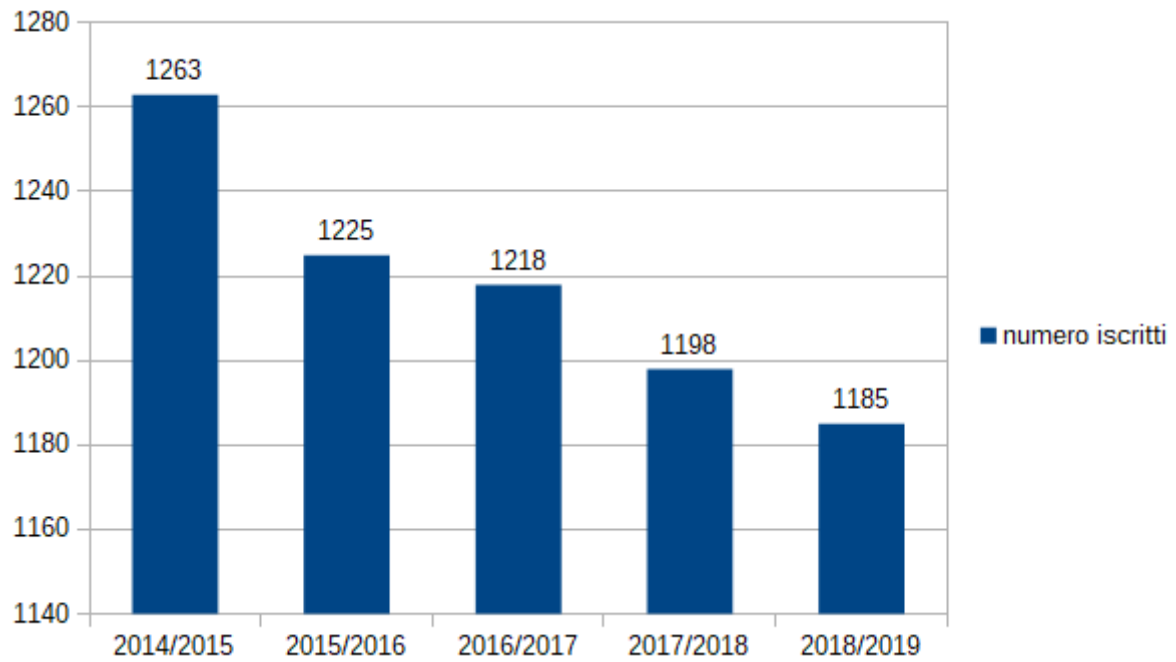
serie storica 2015-2018 Sinistri rilevati dalla Polizia Municipale nel Comune di Rapallo

Anno 2015	numero sinistri 308	di cui con feriti n° 119
Anno 2016	numero sinistri 316	di cui con feriti n° 128
Anno 2017	numero sinistri 323	di cui con feriti n° 128
Anno 2018	numero sinistri 320	di cui con feriti n° 130

Fonte : ufficio Infortunistica Comando Polizia Locale

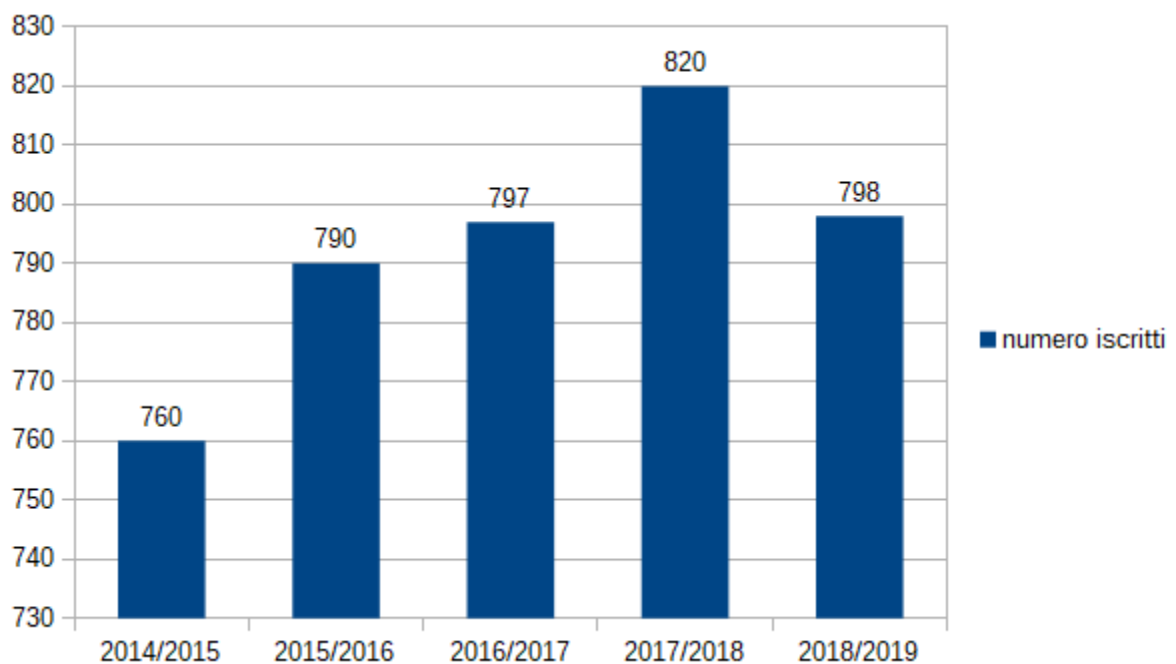
La Scuola

Trend Popolazione Scolastica Scuole Primarie



Fonte Ufficio Pubblica Istruzione Comune Rapallo

Trend Popolazione Scolastica Scuole Secondarie Primo Grado



Fonte: Ufficio Pubblica Istruzione Comune Rapallo

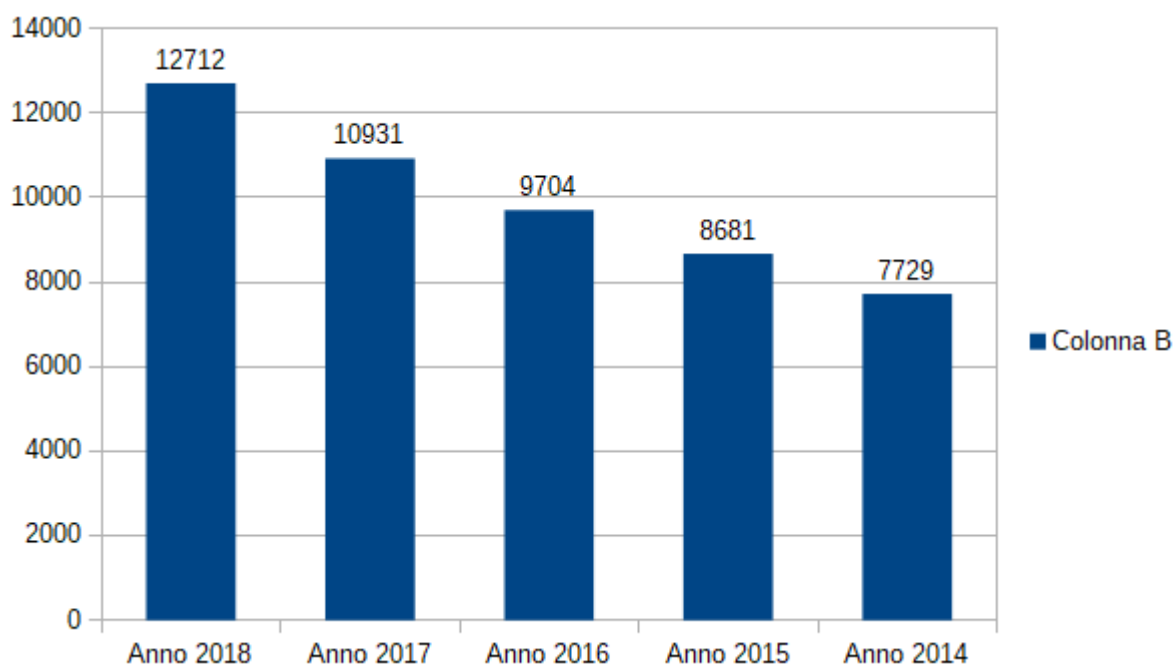
la Cultura

l'Accademia Culturale di Rapallo

anno accademico	singoli	coppie	totale iscritti
2013/2014	277	25	327
2014/2015	290	25	340
2015/2016	313	25	363
2016/2017	282	30	342
2017/2018	259	26	311

Fonte Ufficio Cultura Comune Rapallo

La Biblioteca Internazionale



testi a prestito anno 2018

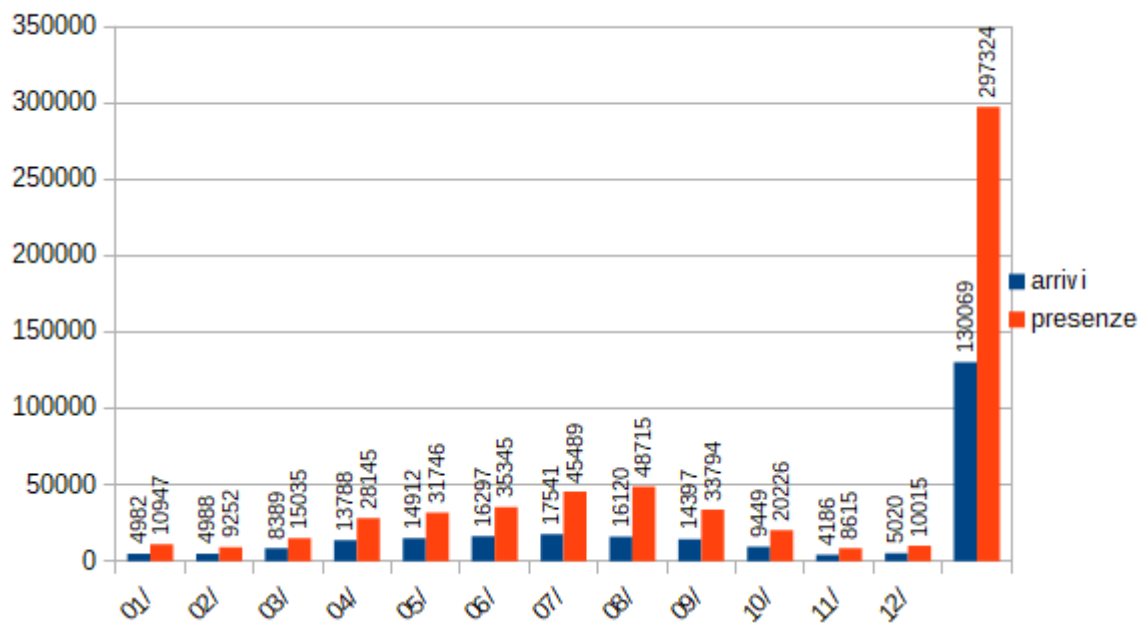
8334 italiani 711 stranieri 150 DVD per un totale di 9232 prestiti

Richieste soddisfatte anno 2018 38136

Fonte Biblioteca Internazionale Comune Rapallo

Turismo

Arrivi e presenze anno 2018



Fonte: Osservatorio Turistico Regione Liguria

Economia

Dati Economia Insediata 2018

Agriturismo : 4

Trasporti

Taxi n° 26

Noleggio con conducente mediante autovettura n° 5

Noleggio senza conducente n° 11

Artigianato

n° 967

commercio

Commercio fisso n° 852

Pubblici esercizi n° 251

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	Servizi Sociali e socio sanitari, Politiche per la casa, Presidenza Distretto Socio Sanitario, Ospedale N.S. Montallegro, Tradizioni, Volontariato, Associazioni, Fondi Europei, Sviluppo e recupero delle Frazioni
ASSESSORE	AMORETTI Umberto	Ambiente, Demanio marittimo
ASSESSORE	FERRARA Alessandra	Bilancio e programmazione economica, Politiche finanziarie, Patrimonio, Tributi, Trasporti, Aziende e Partecipazioni Comunali
ASSESSORE	LAI Elisabetta	Turismo, Commercio, Attività produttive
ASSESSORE	MAINI Arduino	Lavori pubblici, Gestione del ciclo rifiuti, Depuratore



Dati relativi all'Organizzazione e al Personale al 31/12/2018

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- Personale -GSI	Dott. Ettore Monzù (Segretario Generale)
Ripartizione 5^ Servizi alla Persona	Dott.ssa Anna Maria Drovandi
Ripartizione 6^ Polizia Municipale	Dott. Valerio Patrone
Ripartizione 7^ Servizi Gestione del territorio	Ing. Giorgio Ottonello

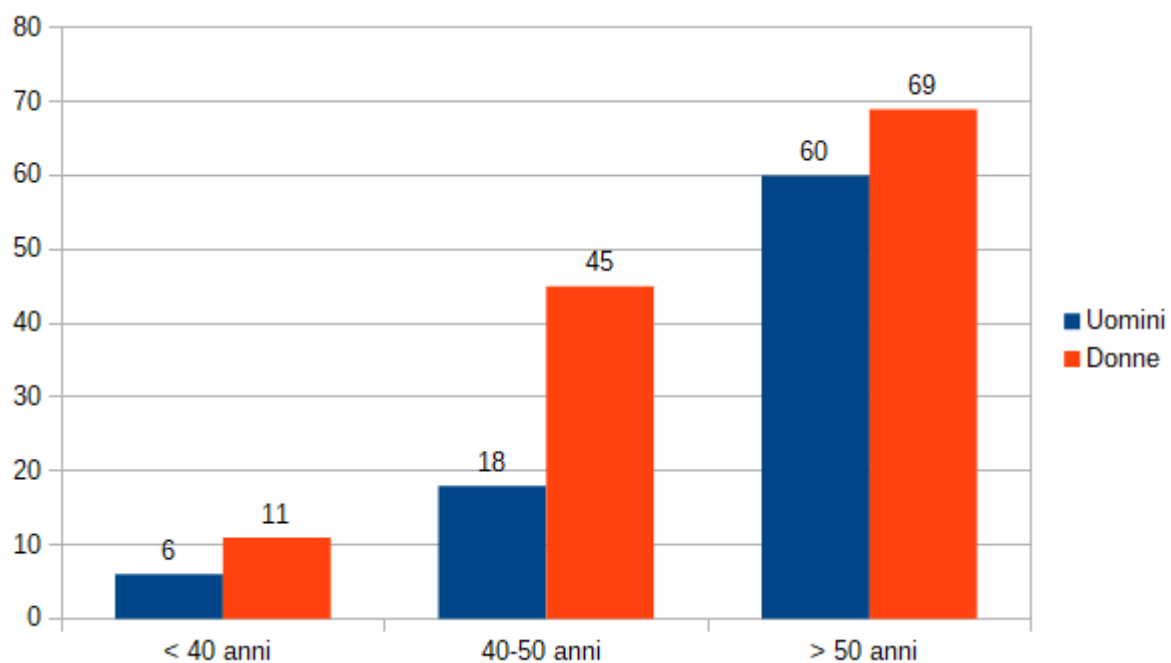
Andamento occupazionale

Personale dipendente	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017
in ruolo			
Dirigenti	3	3	4
D	60	59	59
C	90	87	90
B	48	47	45
A	13	13	12
Totale	214	209	210

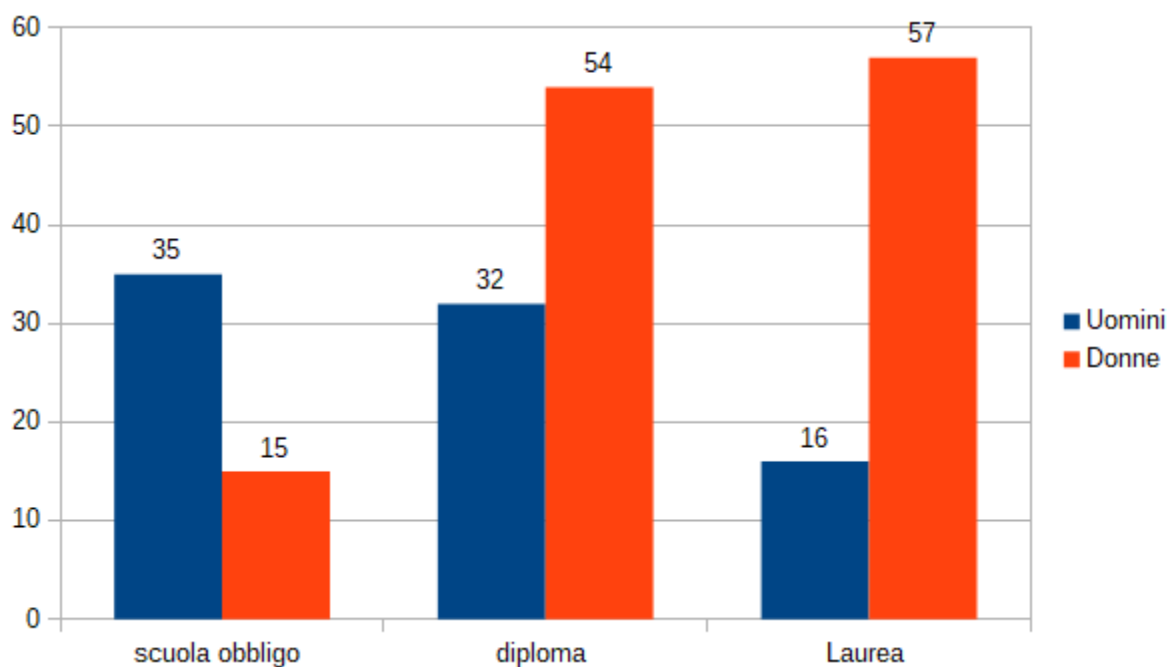
Personale in ruolo dipendente dell'ente al 31/12/2018

Personale dipendente	Previsti in pianta organica	In servizio
Dirigenti	7	4
D	61	59
C	99	86
B	54	48
A	12	12
Totale	233	209

Suddivisione per età



Suddivisione per titolo di studio

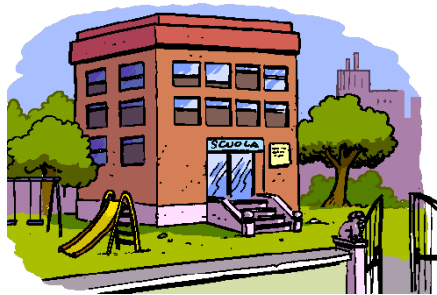


Strutture comunali

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	2	Consorzio stradale Valle San Michele- Consorzio Via Priv. Gattorno ,
Aziende	0	
Istituzioni		
Società di capitali	2	A.T.P. Azienda Trasporti Provinciali spa e dal Febbraio 2018 fusa per incorporazione in AMT spa - STL Terre di Portofino soc. consortile a r.l. (in liquidazione) ,

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	riscossioni	% su acc.
entrate tributarie	21.357.652,00	21.163.547,19	99,09	20.018.324,47	94,59
entrate da contributi e	1.677.402,74	1.341.912,38	80,00	1.133.818,94	84,49
entrate extra-tributarie	7.638.381,28	7.067.305,23	92,52	6.123.014,71	86,64
TOTALE tit. 1-2-3	30.673.436,02	29.572.764,80	96,41	27.275.158,12	92,23
SPESE	Stanziamiento def	Impegni	% su	Pagamenti	% su imp.
redditi da lavoro dipendente	8.801.268,85	8.328.325,11	94,63	7.992.822,84	95,97
imposte e tasse a carico dell'Ente	626.226,99	568.962,82	90,86	476.446,08	83,74
Acquisto di beni e servizi	18.434.280,68	17.513.630,84	95,01	13.908.679,07	79,42
trasferimenti correnti	1.504.708,51	1.301.258,24	86,48	901.865,11	69,31
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	175.838,36	120.305,10	68,42	63.236,88	52,56
altre spese correnti (1)	2.487.708,28	726.664,05	29,21	715.205,11	98,42
TOTALE tit. 1	32.030.031,67	28.559.146,16	89,16	24.058.255,09	84,24
rimborso mutui e altri	0,00	0,00		0,00	
finanziamenti a medio lungo					
TOTALE tit. 4	0,00	0,00		0,00	
TOTALE complessivo spese	32.030.031,67	28.559.146,16	89,16	24.058.255,09	84,24
Parte capitale					
ENTRATE	Stanziamiento def	Accertamenti	% su	riscossioni	% su acc.
entrate in c/capitale	4.070.836,29	1.708.697,08	41,97	1.680.026,18	98,32
entrate da riduzione di attività	139.882,12	0,00	0,00	0,00	
accensione di prestiti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE	4.210.718,41	1.708.697,08	40,58	1.680.026,18	98,32
SPESE	Stanziamiento def	Impegni	% su	Pagamenti	% su imp.
investimenti fissi lordi	9.947.494,02	5.776.212,51	58,07	4.000.253,42	69,25
contributi agli investimenti	7.484,75	0,00	0,00	0,00	
altri trasferimenti in c/capitale	0,00	0,00	0,00	0,00	
altre spese in c/capitale (2)	7.180.336,03	21.257,15	0,30	21.257,15	100,00
TOTALE	17.135.314,80	5.797.469,66	33,83	4.021.510,57	69,37
GESTIONE DEI RESIDUI (escluse pdg)					
	residui iniziali	riscossioni/ pagamenti		residui da	%
gestione residui attivi	11.592.524,14	6.545.770,82		4.849.592,20	56,47
gestione residui passivi	6.317.532,01	4.868.614,12		912.504,28	77,07

(1) N.B.: € 1.038.421,36

(2) N.B.: € 7.150.336,03

Il Conto Consuntivo 2018 del Comune di Rapallo pareggia entrate e spese per un importo pari a euro 54.409.196,45 (alle entrate risulta applicato un avanzo di amministrazione pari a euro 4.093.155,68)"

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)	527.976,39	1.706.458,88
<i>Ripartizione 2^ - Servizi Finanziari</i>	dott. Antonio Manfredi	24.898.537,16	3.478.426,59
<i>Ripartizione 3^ - Servizi Tecnici</i>	Arch. Gianluca Solari	3.723.628,04	25.491.100,25
<i>Ripartizione 4^ - Servizi Demografici Personale GSI</i>	Reggenza Interim Dott. Ettore Monzù (Segretario Generale)	822.451,40	10.218.875,79
<i>Ripartizione 5^ - Servizi alla Persona</i>	Dott.ssa Anna M. Drovandi	2.442.434,74	6.896.176,17
<i>Ripartizione 6^ - Polizia Municipale</i>	Dott. Valerio Patrone	1.539.450,00	1.270.274,04
<i>Ripartizione 7^ - Servizi Gestione del territorio</i>	Ing. Giorgio Ottonello	929.676,70	104.034,75

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) predisposto ed approvato sulla base di quanto previsto dal D.Lgs. 118/2011 e dal Principio contabile n° 4/1 relativo alla programmazione;
- 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 2018 il piano è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n° 65 del 26/02/2018

3.2.2 I risultati della programmazione operativa

In sede di verifica finale dei risultati al 31/12/2018 sono state raccolte le schede report predisposte dai rispettivi Responsabili (Dirigenti) degli obiettivi relativi al Piano Performance approvato con delibera 65/2018 e modificato con provvedimento di GC n° 292/2018 con la quale si provvedeva alla parziale modifica dell'allegato A) approvato con deliberazione G.C. n. 65 del 26/02/2018, stralciando l'obiettivo n. 1 della Rip. 1^ ad oggetto "Protezione civile: predisposizione protocolli operativi per rischio specifico presenti nel nuovo Piano Operativo Comunale di Protezione Civile";

Si riporta, pertanto, di seguito l'elenco degli obiettivi con il grado di raggiungimento finale, tenendo conto del periodo fino al 31/12/2018 :

AMBITI PERFORMANCE	CODICE	TITOLO OBIETTIVO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO	SCOSTAMENTI RILEVATI E MOTIVAZIONI
1-5-6-7	Rip 1.2	Obiettivo di mantenimento della qualità dei servizi di supporto agli organi istituzionali e di accoglienza nei due Palazzi Comunali	100%	
7	Rip 1.3	Avvio sperimentazione degli strumenti di negoziazione telematica /utilizzo Nuova piattaforma software	100%	

		"Appalti&contratti E-Procurement"		
AMBITI PERFORMANCE	CODICE	TITOLO OBIETTIVO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO	SCOSTAMENTI RILEVATI E MOTIVAZIONI
6-7	Rip 1.4	Verifica controllo Deliberazioni di Consiglio 1998/2000 redazione Indice e relativa sua rilegazione raccolta originale di Consiglio e Giunta e Trasferimento in parte presso il Nuovo Archivio presso ex Mares .	100%	Rilevati scostamenti in raggiungimento obiettivo correlati a cause esogene in particolare per attività di ricerca archivio per Rip. III
2-6	Rip 2.1	Aggiornamento archivio informatico OO.PP e altre spese di investimento finalizzato al monitoraggio utilizzo degli spazi finanziari 2018 concessi dallo Stato nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica	100%	
4-6	Rip 2.2	Informatizzazione atti di liquidazione	100%	
4-7	Rip 2.3	monitoraggio consumi carburante mezzi comunali	100%	
4-7	Rip. 2.4	Implementazione archivio informatico dei fabbricati di proprietà comunale	100%	Rilevati scostamenti in raggiungimento obiettivo correlati a cause esogene
6	Rip. 2.5	Analisi banca dati IUC tramite le implementazioni da nuova procedura applicativa gestionale al fine della verifica e eventuale recupero della corretta superficie iscritta a ruolo per taxa rifiuti utenze domestiche "Categorie di Lusso"	100%	
1--2-4-5-7	Rip. 2.6	Incremento de fatturato del reparto "medicinali senza ricetta: SOP e OTC (tipologia D03 studi di settore) per contrastare la diminuzione degli introiti dei Farmaci del servizio Nazionale per la diffusione del farmaco generico	100%	Rilevati scostamenti in raggiungimento obiettivo correlati a cause esogene in quanto non presente offerta di corsi gratuiti

		e la conseguente diminuzione dei prezzi dei farmaci di classe A		preventivati
1-2-7	Rip.3.1	Efficientamento energetico con controllo e razionalizzazione e razionalizzazione spese luce-gas	100%	
1-2-7	Rip. 3.2	Monitoraggio opere pubbliche – servizi e forniture per informativa pubblicazione e trasparenza di quanto finanziato e realizzato	100%	
1-2-7	Rip. 3.3	Redazione ed approvazione progetto copertura torrente San Francesco -1° Lotto 2 Stralcio	100%	Rilevati scostamenti in raggiungimento obiettivo correlati a cause esogene correlati alla stipula convenzione e conseguente finanziamento
4-6-7	Rip. 4.1	Dematerializzazione Fascicoli elettorali	100%	
1-2-4-6	Rip. 4.2	Predisposizione Anagrafe On line	100%	Rilevati scostamenti in raggiungimento obiettivo correlati a cause esogene collegate alla piattaforma
1--7	Rip. 4.3	Redazione atti di stato civile ed emissione concessioni cimiteriali	100%	Rilevati scostamenti in raggiungimento obiettivo correlati a cause esogene da ricondursi alla riduzione del numero dei certificati rispetto alla previsione del 2017
4-6-7	Rip. 4.4	Potenziamento del sistema informativo	100%	
2-6	Rip. 4.5	Completamento Informatizzazione Fascicoli Personale	100%	Rilevati scostamenti in raggiungimento obiettivo correlati a cause esogene da

				ricondersi ad altre PP.AA.
2-5	Rip.4 . 6	Adempimenti Piano Triennale PTPCT	100%	
5-6-7	Rip. 5.1	Implementazione dei servizi on line alla luce dei nuovi bisogni emergenti dei cittadini	100%	
2-5	Rip. 5.2	Adempimenti Piano Triennale PTPCT	100%	
2-5	Rip. 5.3	Promuovere la corretta convivenza uomo -animale – disciplinare le rinunce di proprietà dei cani non randagi per accesso al canile	100%	Rilevati scostamenti in raggiungimento obiettivo correlati a cause esogene da ricondursi alla situazione di emergenza di ottobre 2018
4-6	Rip. 5.4	Efficientamento utilizzo strutture destinate attività culturali /eventi	100%	
1-4-5	Rip. 5.5	Contrasto alla povertà e all'esclusione sociale attraverso l'attuazione del REI (reddito di inclusione) ai sensi del Dlgs n°147/2017	100%	
1-6-7	Rip. 5.6	Monitoraggio Spesa residenziale	100%	
1-7	Rip. 6.1	Progetto Frecciabus	100%	
1-7	Rip. 6.2	Controlli sull'abusivismo commerciale ambulante	100%	
1-7	Rip. 6.3	Trasporto di minori su veicoli a motore – Controllo	100%	
2-4-6	Rip. 6.4	Programmi vari mantenimento dei servizi	100%	
1-2-4-5-6-7	Rip. 7.1	Redazione nuovo piano per utilizzo degli arenili (PUD) a distribuzione	100%	Rilevati scostamenti in raggiungimento obiettivo non

				imputabili a cause esogene: nel PUC sono state inserite norme su utilizzo arenili
1-2-3-4-5-6-7	Rip. 7.2	Implementazione del SIT (sistema Informativo territoriale) con in dati Gestione Territorio	100%	
1-2-5-6-7	Rip. 7.3	PUC - completamento e procedura approvazione	100%	
1-2--5-6-7	Rip. 7.4	Gestione del Territorio - attività fornita all'utenza	100%	Rilevati scostamenti in raggiungimento obiettivo in quanto non sono pervenute richieste

Le motivazioni agli scostamenti riguardanti il mancato o parziale raggiungimento dei valori attesi sono sottoposti all'analisi del Nucleo di Valutazione ai fini della valutazione della performance

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 proporzionale all'indennità di posizione percepita dal singolo incaricato.

Per l'anno 2018 la valutazione ha riguardato 11 dipendenti (9 Posizioni Organizzative e n° 2 Alte Professionalità). 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 63,63% 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 2018 su n. 228 dipendenti valutati n. 6 hanno ricevuto un punteggio complessivo pari o inferiore a 79 punti, n. 32 dipendenti hanno ricevuto un punteggio tra 79,01 e 89, n° 180 dipendenti hanno ricevuto un punteggio tra i 89,01 e 99,99 punti solo 10 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	8	1		1	12
Cat.B	0	1	17	12	21	1	52
Cat.C	0	3	5	21	71	7	107
Cat.D	0	0	2	15	39	1	57
totale	0	6	32	49	131	10	228

In data 17 Dicembre 2018 è stato sottoscritto il Contratto Decentrato Integrativo del Personale non dirigente economico per l'anno 2018.

In particolare è stato specificato che la quantificazione del Fondo per le Risorse Decentrate in applicazione delle disposizioni contrattuali ammonta per l'anno 2018 a complessivi € 793.763,53 che , depurato delle voci non soggette al vincolo del rispetto limite trattamento accessorio, viene quantificato in complessivi € € 716.128, 13

Le somme destinate in sede di C.D.I.A 2018 alla premialità **Produttività /performance collettiva** risultano pari a € 113.338,54

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

Circa i risultati conseguiti nel corso del 2018 in merito alla Trasparenza si conferma l'attenzione dell'Amministrazione su tale fronte. Con provvedimento di G.C. n° 26 del 30/01/2018 è stato approvato, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2018/2020, 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, entro il 30 aprile di ogni anno, l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione così come avvenuto per il 2018 con attestazione rilasciata in data 26/04/2019.

Qualità

Anche in merito alla Qualità dei servizi si evidenzia il continuo potenziamento ed ammodernamento dei canali WEB per facilitare la comunicazione e l'interazione con i cittadini (grazie in particolare al progetto "SEGNALA AL COMUNE" avviato a dicembre 2015), con lo sportello telematico e-urp sul portale istituzionale è stata attivata una nuova piattaforma dedicata al rapporto diretto con il cittadino; **un canale diretto tra tecnici comunali e cittadini**, per segnalare le problematiche riscontrate sul territorio cittadino. Nel canale segnalazioni del comune, il cittadino può indicare una zona sul territorio comunale della quale è a conoscenza di una problematica, descrivendo il problema ed eventualmente corredarla di immagini; la segnalazione viene presa in carico dall'ufficio competente e gestita internamente con l'ausilio del settore operativo interessato. Le segnalazioni prese in carico sono indicate sulla mappa on-line del territorio con icone di colore arancione, che diventano verdi quando l'intervento è ultimato. Nel corso del 2018 si sono avute 1093 segnalazioni di cui 1044 risultano chiuse, 7 rifiutate e 10 ancora aperte

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

	ANNO 2016	ANNO 2017	ANNO 2018
CONTATTI URP TRADIZIONALI			
Sportello	Stimati in 23.000	Stimati in 20.000	Stimati in 20.000
Telefono	2880	2.500	2.500
E-mail	3780	5.000	5.500
INTERNET			
Visite alla pagina istituzionale www.comune.rapallo.ge.it	164.322	137.333	284.924
Visualizzazioni pagina	721.815	576.758	1.350.969
Visite alla pagina trasparenza.comune.rapallo.ge.it	27.403	223.147	68.541
SOCIAL NETWORK			

Facebook - like	3366 al 31/12/2016	4937 al 31/12/2017	8638 al 31/12/2018
followers	3830 dal 26/5/2016 al 25/05/2017	5968 dal 26/5/2017 al 25/05/2018	8874 al 31/12/2018

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 .

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 2016-2018 è stato approvato con delibera di GC n° 38 del 05/02/2016 individuando quali obiettivi principali:

- 1) l’adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento ai seguenti obiettivi, la realizzazione di studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità, promuovendo nel contempo le tematiche relative alle politiche di genere e pari opportunità,
- 2) Il Consolidamento del ruolo del comitato unico di garanzia nominato con provvedimento dirigenziale n° 936 del 27/10/2015
- 3) monitoraggio del rispetto del vigente codice di condotta per la prevenzione e tutela delle molestie sessuali e morali ed aggiornamento del codice
- 4) La promozione delle pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale
- 5) Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità

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.

Prospettive future e proposte di miglioramento

PROSPETTIVE FUTURE E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

A) Comunicazione e Trasparenza

- B) Formazione Salute e Benessere
- C) Conciliazione dei Tempi
- D) Contrasto alle discriminazioni
- E) Formazione a Dirigenti, PO e personale .

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° 16 del 03/05/2019 .

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 del Nuovo 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 2018 sono conservate in atti.