



COMUNE DI RAPALLO
(Provincia di Genova)

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

- ESERCIZIO 2017 -

DATI AL 31/12/2017

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° 182 del 17/05/2017 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 2017, 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 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.

Indice	<i>pag</i>
2 Il contesto di riferimento	6
2.1 Ambiente esterno	7
2.2 La struttura operativa dell'ente	9
3. Obiettivi e risultati raggiunti	12
3.1 Il perimetro delle risorse	13
3.2 Obiettivi individuali e gestione risorse	14
3.2.1 Gli strumenti di programmazione e rilevazione dei risultati all'interno del ciclo di gestione della Performance	14
3.2.2 I risultati della programmazione operativa	15
3.2.3 Sintesi valutazione personale dipendente	20
4. Alcuni Focus su Trasparenza ed Integrità -Qualità dei Servizi - Pari Opportunità	22
Allegati	
Report Obiettivi Ripartizione 1	
Report Obiettivi Ripartizione 2	
Report Obiettivi Ripartizione 3	
Report Obiettivi Ripartizione 4	
Report Obiettivi Ripartizione 5	
Report Obiettivi Ripartizione 6	
Report Obiettivi Ripartizione 7	

2. Il contesto di riferimento

2.1 Ambiente esterno

Dati Statistici Relativi al Territorio e Popolazione al 31/12/2017

POPOLAZIONE RESIDENTE ANNO 2017

	M	F	MF
POPOLAZIONE RESIDENTE AL 01.01.2017	13.946	15.832	29.778

NATI VIVI

nel Comune	0	0	0
in altro Comune	90	96	186
all'estero da persone iscritte in anagrafe	1	1	0
totale NATI VIVI	91	97	188

MORTI

nel Comune	95	136	231
in altro Comune	90	130	220
all'estero da persone iscritte in anagrafe	1	1	2
totale MORTI	186	267	453

DIFFERENZA TRA NATI E MORTI	-95	-170	-265
------------------------------------	------------	-------------	-------------

ISCRITTI

provenienti da altri Comuni	390	422	812
provenienti dall'estero	82	99	181
altri (*)	115	75	190
totale ISCRITTI	587	596	1183

CANCELLATI

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



Dati relativi all'Organizzazione e al Personale al 31/12/2017

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 in ruolo	Anno 2015	Anno 2016
Dirigenti	3	3
D	60	59
C	90	87
B	48	47
A	13	13
Totale	214	209

Personale in ruolo dipendente dell'ente al 31/12/2017

Personale dipendente	Previsti in pianta organica	In servizio
Dirigenti	7	4
D	62	59
C	96	90
B	52	45
A	13	12
Totale	230	210

Strutture comunali

Strutture comunali	Numero	Posti disponibili	Posti utilizzati
Asili nido	1	63	63
Scuole materne	2	408	378
Scuole elementari	4	1068	790
Scuole medie	2	649	648
Strutture residenziali per anziani	1	20	20
Farmacie comunali	1		



Organismi gestionali

Organismi gestionali	Numero	Note
Consorzi	2	Consorzio stradale Valle San Michele- Consorzio Via Priv. Gattorno ,
Aziende	0	
Istituzioni	2	A.T.P. Azienda Trasporti Provinciali 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

Parte corrente					
ENTRATE	Stanziamiento def	Accertamenti	% su stanz.	riscossioni	% su acc.
entrate tributarie	20.664.685,23	20.404.039,18	98,74	14.476.871,27	70,95
entrate da contributi e trasferimenti	1.719.970,79	1.649.807,20	95,92	1.155.504,66	70,04
entrate extra-tributarie	7.685.426,29	6.769.333,86	88,08	5.973.449,83	88,24
TOTALE tit. 1-2-3	30.070.082,31	28.823.180,24	95,85	21.605.825,76	74,96
SPESE	Stanziamiento def	Impegni	% su stanz.	Pagamenti	% su imp.
redditi da lavoro dipendente	8.466.545,99	7.943.502,56	93,82	7.658.313,09	96,41
imposte e tasse a carico dell'Ente	596.227,47	534.982,88	89,73	453.713,36	84,81
Acquisto di beni e servizi	17.962.918,88	17.390.689,08	96,81	13.397.567,16	77,04
trasferimenti correnti	1.239.994,74	1.142.300,63	92,12	854.996,51	74,85
interessi passivi	233,89	233,89	100,00	233,89	100,00
altre spese per redditi da capitale	0,00	0,00		0,00	
rimborsi e poste correttive delle entrate	152.181,70	134.207,83	88,19	93.912,76	69,98
altre spese correnti	2.380.082,51	639.103,65	26,85	629.165,73	98,45
TOTALE tit. 1	30.798.185,18	27.785.020,52	90,22	23.087.902,50	83,09
rimborso mutui e altri finanziamenti a medio lungo termine	4.772,03	4.772,03	100,00	4.772,03	100,00
TOTALE tit. 4	4.772,03	4.772,03	100,00	4.772,03	100,00
TOTALE complessivo spese	30.802.957,21	27.789.792,55	90,22	23.092.674,53	83,10
Parte capitale					
ENTRATE	Stanziamiento def	Accertamenti	% su stanz.	riscossioni	% su acc.
entrate in c/capitale	3.843.504,35	983.955,52	25,60	911.794,08	92,67
accensione di prestiti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE	3.843.504,35	983.955,52	25,60	911.794,08	92,67
SPESE	Stanziamiento def	Impegni	% su stanz.	Pagamenti	% su imp.
investimenti fissi lordi	8.708.093,02	4.853.661,92	55,74	3.821.115,31	78,73
contributi agli investimenti	19.594,37	14.594,37	74,48	0,00	0,00
altri trasferimenti in c/capitale	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
altre spese in c/capitale (1)	9.114.063,79	33.947,55	0,37	33.947,55	0,00
TOTALE	17.841.751,18	4.902.203,84	27,48	3.855.062,86	78,64

GESTIONE DEI RESIDUI				
	residui iniziali	riscossioni/ pagamenti	residui da riportare	% smaltimento
gestione residui attivi	7.756.162,21	2.699.258,49	4.657.366,39	34,80
gestione residui passivi	8.568.105,92	6.173.446,11	2.201,50	72,05

(1) N.B.: € 9.079.063,79 reimputati al 2018, coperti FPV negli investimenti fissi lordi

Il Conto Consuntivo 2017 del Comune di Rapallo pareggia entrate e spese per un importo pari a euro 53.758.558,37 (alle entrate risulta applicato un avanzo di amministrazione pari a euro 8.441.600,48

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)	404.470,06	1.492.375,17
<i>Ripartizione 2^ - Servizi Finanziari</i>	dott. Antonio Manfredi	24.184.866,77	3.445.857,61
<i>Ripartizione 3^ - Servizi Tecnici</i>	Arch. Gianluca Solari	3.655.317,64	26.158.937,29
<i>Ripartizione 4^ - Servizi Demografici Personale GSI</i>	Reggenza Interim Dott. Ettore Monzù (Segretario Generale)	907.761,51	9.802.890,35
<i>Ripartizione 5^ - Servizi alla Persona</i>	Dott.ssa Anna M. Drovandi	2.274.000,98	6.408.599,62
<i>Ripartizione 6^ - Polizia Municipale</i>	Dott. Valerio Patrone	1.534.491,00	1.176.403,98
<i>Ripartizione 7^ - Servizi Gestione del territorio</i>	Ing. Giorgio Ottonello	952.676,70	159.644,37

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 2017 il piano è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n° 182 del 17/05/2017

3.2.2 I risultati della programmazione operativa

In sede di verifica finale dei risultati al 31/12/2017 sono state raccolte le schede report predisposte dai rispettivi Responsabili (Dirigenti). Si riporta di seguito l'elenco degli obiettivi con il grado di raggiungimento finale, tenendo conto del periodo fino al 31/12/2017 :

AMBITI PERFORMANCE	CODICE	TITOLO OBIETTIVO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO
1-4-5-7	Rip 1.1	Protezione Civile : Revisione del PPC e attività connesse	100%

1-6-7	Rip 1.2	Obiettivo di mantenimento della qualità dei servizi di supporto agli organi istituzionali	100%
1-7	Rip 1.3	Mantenimento dell'attività straordinaria da parte dell'ufficio Gare e Contratti, anche alla luce del nuovo sblocco del patto di stabilità per l'anno 2017 per la pubblicazione delle gare da bandire entro il 31/12/2017	100%
1-7	Rip 1.4	Verifica controllo raccolta materiale giacente presso l'Ufficio Protocollo e relativa messa in ordine dell'Archivio di deposito per eventuale trasferimento Ufficio .	92,79%
2-6	Rip 2.1	Predisposizione Archivio informatico OO.PP e altre spese di investimento finalizzato al monitoraggio utilizzo degli spazi finanziari concessi dallo Stato nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica	100%
6-7	Rip 2.2	Invio Certificazione unica ai professionisti tramite PEC.	100%
1-7	Rip 2.3	Informatizzazione postazione operativa gestione ormeggi porto pubblico	100%
4-7	Rip. 2.4	Implementazione archivio informatico dei fabbricati di proprietà comunale	100%
4-6-7	Rip. 2.5	Progetto per l'ampliamento della base imponibile della tassa rifiuti	100%
1--7	Rip. 2.6	Sviluppo ed incremento Reparto Salute Bellezza	100%

AMBITI PERFORMANCE	CODICE	TITOLO OBIETTIVO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO
1-2-7	Rip.3.1	Mantenimento Migliorativo del servizio svolto attraverso il canale segnalazione EURP e delle conseguenti attività di manutenzione del patrimonio pubblico	100%
1-2-7	Rip. 3.2	Fascicolazione documenti e trasparenza dati per procedimenti tecnici	100%
1-2-7	Rip. 3.3	Razionalizzazione dei servizi e degli acquisti di materiale per i settori manutentivi dell'Ufficio Tecnico .	100%
1-2-4-7	Rip. 3.4	Miglioramento delle prestazioni ambientali	100%
1-2-7	Rip. 3.5	Redazione ed approvazione progetto copertura torrente San Francesco -1° Lotto 1 Stralcio	100%
1-7	Rip. 4.1	Dematerializzazione Fascicoli elettorali	100%
1-7	Rip. 4.2	Passaggio all'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente	100%
1--7	Rip. 4.3	Rilascio Carta Identità Elettronica	100%
1-7	Rip. 4.4	Redazione atti di stato civile ed emissione concessioni cimiteriali	100%
4-5-6	Rip. 4.5	Mappatura adempimenti in carico al Personale per l'aggiornamento della Sezione Amministrazione Trasparente ai sensi del Dlgs 33/2013 e ss.mm.ii e redazione fac simile di allegati	100%
4-6-7	Rip.4	Sviluppo e Performance del Sistema Informativo	100%
6	Rip. 5.1	Monitoraggio e controllo morosità servizio refezione scolastica	100%
1-6-7	Rip. 5.2	Razionalizzazione dell'erogazione delle forme contributive	100%

AMBITI PERFORMANCE	CODICE	TITOLO OBIETTIVO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO
1-5	Rip. 5.3	Piano di Fattibilità per implementare l' utilizzo Spazi Pubblici per finalità sociali, nel rispetto delle convenzioni in essere con le Società Sportive del Territorio	100%
2-6	Rip. 5.4	Revisione soglie di compartecipazione servizi sociali e scolastici	100%
2-6	Rip. 5.5	Ottimizzazione gestione patrimonio edilizia residenziale pubblica tutelare le esigenze sociali	100%
1-7	Rip. 5.6	Assistenza e presidio manifestazioni	100%
1-7	Rip. 6.6	Controlli sulla osservanza dell'art 12 del Reg Polizia Urbana	100%
1-7	Rip. 6.2	Ufficio polizia servizio contravvenzioni , avvio procedure art 180 c.d.s.	100%
1-7	Rip. 6.3	Controlli in osservanza delle norme artt 19 e 31 del RPU, artt 20 e 23 c.d.s e art 9 regolamento cosap	100%
1-7	Rip. 6.4	Controllo e sanzionamento ciclomotori e motocicli relativamente alle emissioni sonore fuori norma	100%

AMBITI PERFORMANCE	CODICE	TITOLO OBIETTIVO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO
1-3-7	Rip. 6.5	Educazione Stradale nelle scuole elementari classi 4° e 5° e medie inferiori	100%
2-4-6	Rip. 6.6	Programmi vari mantenimento dei servizi	100%
1-2-5-7	Rip. 7.1	Nuova disciplina della media distribuzione	100%
1--7	Rip. 7.2	Piano della Telefonia Mobile e relativo Regolamento	100%
1--7	Rip. 7.3	PUC - completamento stesura ed avvio Conferenza di Servizi	100%
1--7	Rip. 7.4	Gestione del Territorio - attività fornita all'utenza	97,54%

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, 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.

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;

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 2017 Complessivamente su n. 225 dipendenti valutati n. 8 hanno ricevuto un punteggio complessivo inferiore a 80 punti, n. 44 dipendenti hanno ricevuto un punteggio tra 80 e 89 e n. 169 dipendenti hanno ricevuto un punteggio tra i 90 e i 99,76 punti solo 4 dipendenti hanno ottenuto il punteggio massimo attribuibile (100).

Punteggio	Fino a 60 punti (punteggio minimi per accedere al sistema premiante)	Tra 61 e 79 punti	Tra 80 e 89 punti	Tra 90 e 99.76 punti	Punteggio massimo (100 punti)	Totale dipendenti per categoria
Cat. A	0	2	9	0	2	13
Cat.B	0	3	20	31	0	54
Cat.C	0	3	13	85	2	103
Cat.D	0	0	2	53	0	55
totale	0	8	44	169	4	225

Personale titolare di posizione organizzativa e alta professionalità

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 il 2017 la valutazione ha riguardato 10 dipendenti (8 Posizioni Organizzative e n° 2 Alte Professionalità). Nessun soggetto ha ottenuto la valutazione minima (70/100), 9 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 70% degli incarichi attribuiti .

In data 19 Dicembre 2017 è stato sottoscritto il Contratto Decentrato Integrativo del Personale non dirigente economico per l'anno 2017.

In particolare è stato specificato che la quantificazione del Fondo per le Risorse Decentrate in applicazione delle disposizioni contrattuali depurato delle voci non soggette al limite del ammonta a complessivi € 825,241,42

Le somme destinate alla premialità sono state suddivise come segue:

Produttività /performance Individuale € 73.000,00

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).

Inoltre, con provvedimento di GC n° 292/2017 sono stati approvati alcuni **progetti di miglioramento** dei Servizi ai sensi dell'art. 15, 5° comma CCNL 1/4/1999 per un totale complessivo di € 66.865,00

Attraverso la disposizione dell'art. 15, comma 5, gli enti possono "investire sull'organizzazione" attraverso un sistema che consenta un "ritorno" delle risorse investite, attraverso un innalzamento – oggettivo e documentato – della qualità o quantità dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna.

Per i suddetti progetti di miglioramento anno 2017, è stata chiesta la rendicontazione dei risultati del progetto chiedendo nel contempo di confermare o modificare i nominativi e le percentuali di coinvolgimento annuale del personale direttamente coinvolto.

Ai diversi progetti migliorativi finalizzati al miglioramento dei servizi hanno partecipato **n° 114** dipendenti con una distribuzione pro capite media teorica pari a € 586,55.

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

Trasparenza

Circa i risultati conseguiti nel corso del 2017 in merito alla Trasparenza si conferma l'attenzione dell'Amministrazione su tale fronte. Con provvedimento di G.C. n° 17 del 30/01/2017 è stato approvato , il

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2017/2019, 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, peraltro ampiamente raggiunto nel corso dell'anno 2017 così come certificato dal Nucleo di Valutazione in sede di attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione in data 20 aprile 2018, così come previsto dalla delibera ANAC 141/2018 che prevede la conclusione della verifica in argomento entro il 30 aprile di ogni anno.

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 ed implementato nel corso del 2017), 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 2017 si sono avute 1424 segnalazioni in diminuzione rispetto al 2016 (1424)

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
CONTATTI URP TRADIZIONALI		
Sportello	Stimati in 23.000	Stimati in 20.000
Telefono	2880	2.500
E-mail	3780	5.000
SOCIAL NETWORK		
Facebook - like	3366 al 31/12/2016	4937 al 31/12/2017
followers	3830 dal 26/5/2016 al 25/05/2017	5968 dal 26/5/2017 al 25/05/2018

Dai dati sopra rappresentati risulta come i canali di comunicazione riconducibili ai "social" e alla comunicazione via internet stiano sostituendosi ai tradizionali canali di comunicazione, aumentando i contatti con i primi e riducendosi con i secondi.

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

Si riportano di seguito, infine, alcuni dati sulla dinamica di genere del personale in ruolo all'interno della struttura dalla quale si può evincere come nel comune di Rapallo "strutturalmente" prevalga nelle categorie di concetto la presenza femminile su quella maschile

	2015	2016	2017
Qualifica dirigenziale donne	0	0	1
Qualifica dirigenziale uomini	3	3	3
Categoria D – donne	45(75%)	44(74,58%)	44(74,58%)
Categoria D – uomini	15(25%)	15(25,42%)	15(25,42%)
Categoria C – donne	57(63,33%)	57(65,51%)	59 (65,55%)
Categoria C – uomini	33(36,67%)	30 (34,49%)	31 (34,45%)
Categoria B – donne	20 (41,66)	20 (42,55%)	21(46,66%)

Categoria B – uomini	28(58,34%)	27 (57,45%)	24 (53,34%)
Categoria A – donne	1 (7,69)	1(7,69)	1(8,34%)
Categoria A – uomini	12 (92,31)	12(92,31)	11(91,66)

Note sulla relazione sulla performance

La presente relazione basata sui report forniti costituisce documento coordinato ed integrato con la Relazione al rendiconto approvata con provvedimento di G.C n° 100 del 21/03/2018.

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; ciò nonostante il percorso di miglioramento graduale intrapreso ha consentito di dare maggiore trasparenza all'azione amministrativa con la pubblicazione di risultati di gestione in modalità semplici e ben organizzate.

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 con investimenti dal punto di vista delle risorse organizzative e finanziarie .

Occorre infatti ancora implementare importanti strumenti di rendicontazione sociale, correlati alle politiche delle pari opportunità e la predisposizione del bilancio di genere ed affinare ulteriormente la misurazione della performance in modo da ricomprendere anche tali componenti di rendicontazione.

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

Allegati

Vengono allegate schede report predisposte dai dirigenti di ripartizione sugli obiettivi assegnati per il 2017