

Comune di Loano

(Provincia di Savona)

RELAZIONE AL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2018

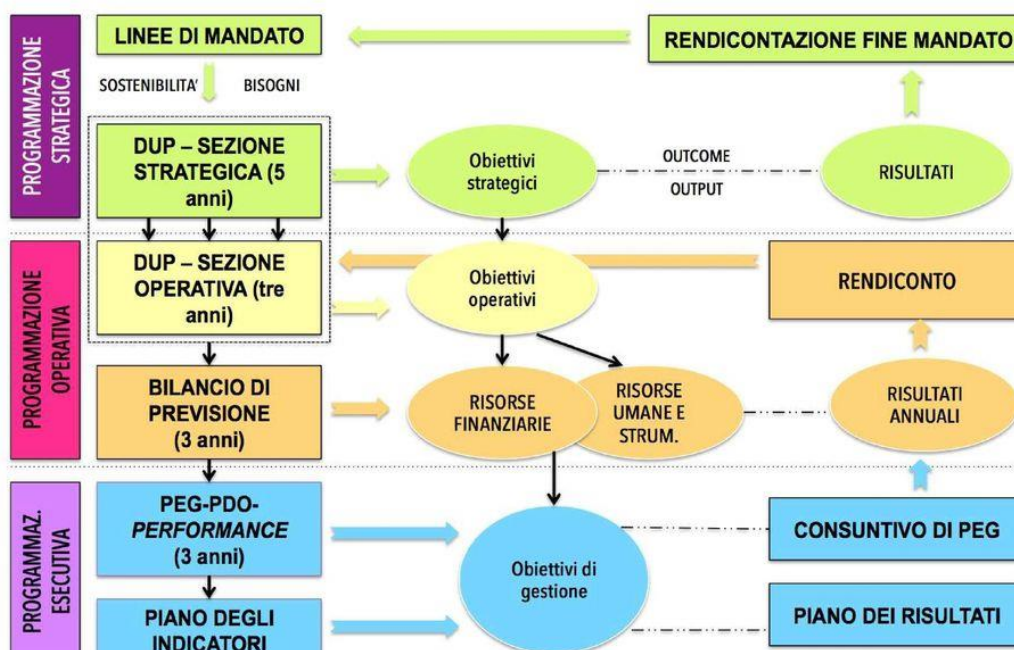
PRESENTAZIONE

Il presente documento costituisce la Relazione sulla performance del Comune di Loano, redatta in linea con quanto previsto dal comma 1, lettera b) dell'art. 10 del decreto legislativo 150/2009, ed evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse impiegate, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

La pianificazione strategica del Comune di Loano è contenuta nel Documento Unico di Programmazione (DUP), approvato dal Consiglio Comunale, che costituisce – nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio – il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

Il ciclo integrato della programmazione



Gli obiettivi sono raggruppati secondo la struttura dell'albero della performance, una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi strategici, e piani d'azione, definendo la programmazione di medio lungo periodo attraverso Obiettivi Strategici, Obiettivi Operativi e Obiettivi di PEG come da Programma di mandato del Sindaco.

L'albero della performance ha una valenza di comunicazione esterna e una valenza tecnica di "messa a sistema" delle due principali dimensioni della performance.

Gli **OBIETTIVI STRATEGICI** sono le finalità di medio/lungo periodo che l'Amministrazione intende perseguire e raggiungere nell'ambito di ogni singolo Obiettivo di Mandato. Si tratta di progetti di ampio respiro, che talvolta implicano competenze multisettoriali e che a loro volta hanno bisogno di essere coniugati in azioni specifiche (cd. Obiettivi Operativi) e attività annuali.

Gli **OBIETTIVI OPERATIVI** sono le azioni di intervento attraverso le quali vengono perseguiti gli obiettivi Strategici. Si tratta di misure puntuali, per lo più di breve/medio periodo, che interessano tutti i livelli gerarchici dell'Amministrazione attraverso la loro ulteriore declinazione negli obiettivi annuali della dirigenza (PEG).

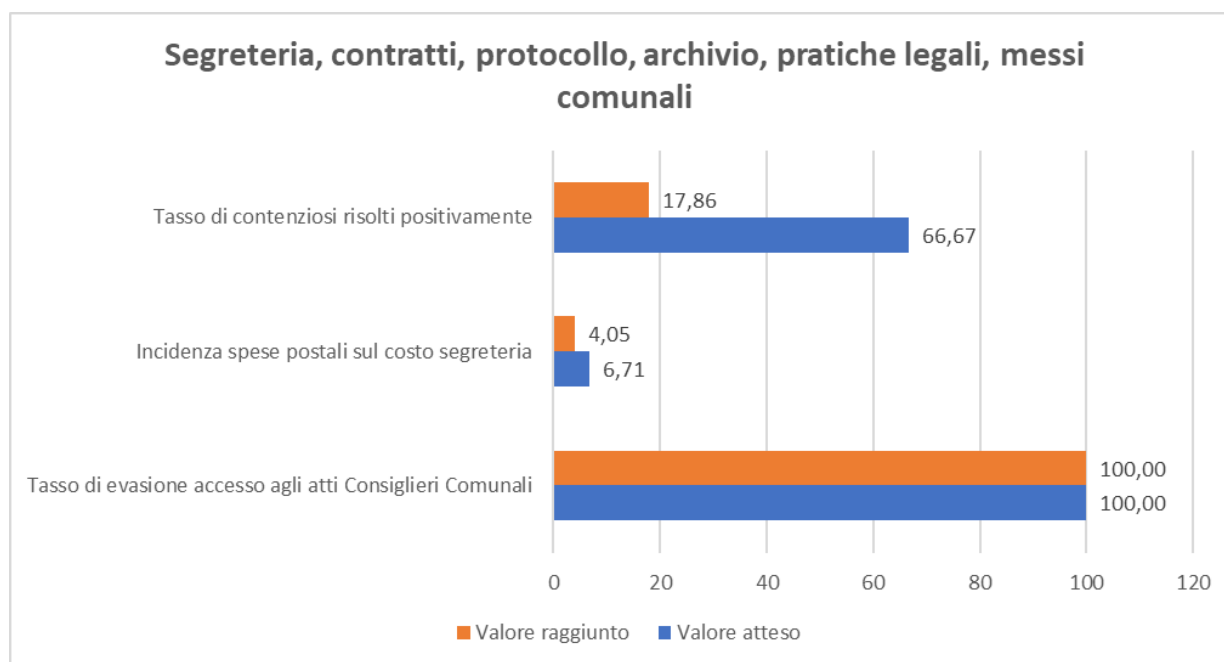
Il Piano Esecutivo di Gestione (PEG)/Piano della Performance il documento programmatico triennale attraverso il quale si guida la relazione tra organo esecutivo e responsabili dei servizi, finalizzata alla definizione degli obiettivi di gestione, alla assegnazione delle risorse necessarie al loro raggiungimento e alla successiva valutazione, in coerenza con gli obiettivi operativi della Se.O.

Infine il processo di valutazione, attraverso il quale si procede con la verifica dei risultati raggiunti (tramite la presente relazione) e, mediante l'applicazione dell'apposito sistema, vengono riconosciuti i premi al personale dipendente.

ANALISI DEI PRINCIPALI RISULTATI

Con riferimento ai **CENTRI DI COSTO** individuati nel PEG / Piano Performance, e raggruppando per AREA/Dirigente, attraverso appositi grafici riassuntivi si evidenziano di seguito alcuni dei **principali** risultati conseguiti nell'esercizio 2018.

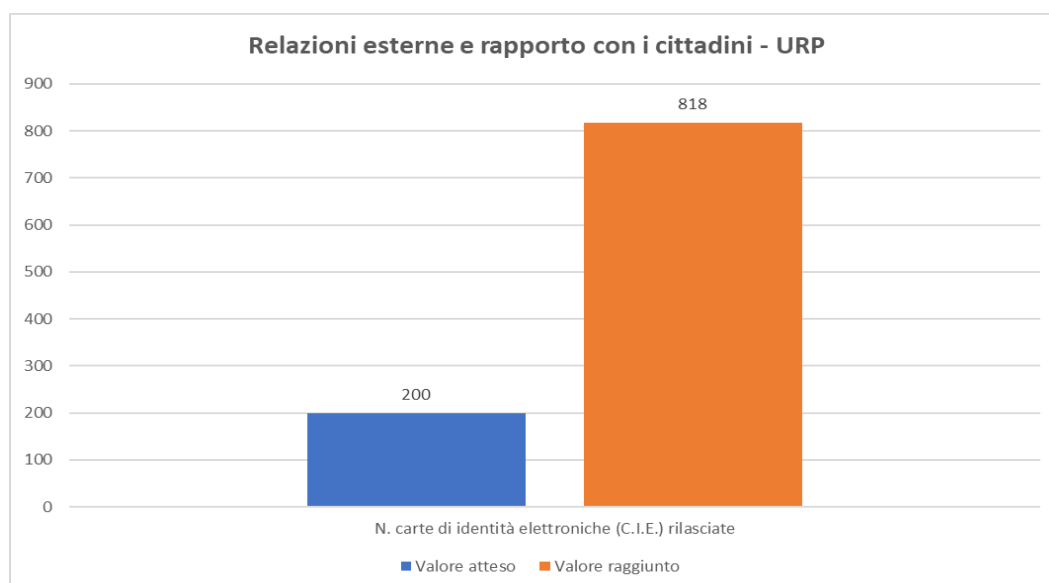
Con riferimento agli **OBIETTIVI GESTIONALI**, si allegano le schede redatte a consuntivo, con i commenti dei dirigenti.



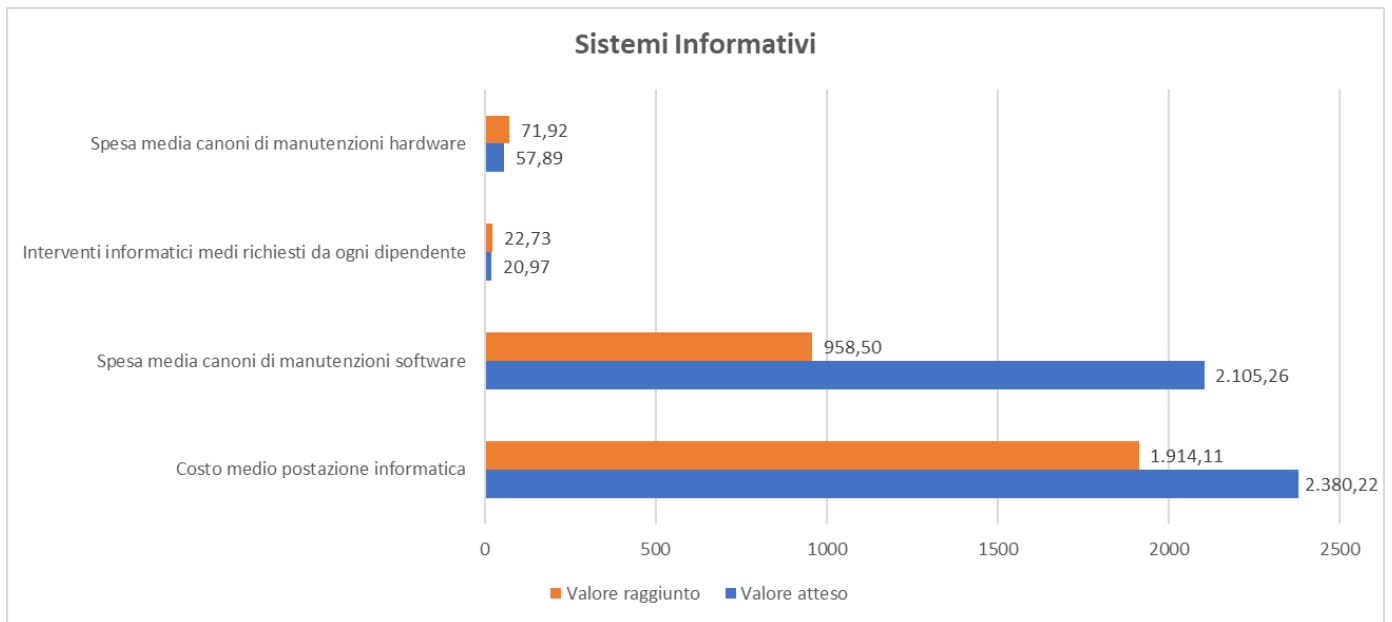
Si rileva la grande attenzione al corretto funzionamento della macchina amministrativa/istituzionale, che ha garantito la piena evasione delle istanze di accesso agli atti di interesse dei Consiglieri Comunali.

Prosegue la razionalizzazione della spesa postale.

Il dato sul contenzioso, purtroppo negativo, non è direttamente governabile dall'Ente. In particolare, da un lato nel corso del 2018 si è registrato un consistente aumento del contenzioso, soprattutto amministrativo, dall'altro, per quanto riguarda i contenziosi già in essere, per cause diverse (rinvii di udienze, tempi di deposito delle sentenze etc...) o non sono ancora stati portati in decisione o le eventuali pronunce favorevoli sono pervenute nei primi mesi del 2019, il che ha portato inevitabilmente ad un risultato al di sotto delle aspettative.



Ancorchè a livello puramente numerico, si rileva la corposa attività di rilascio di carte di identità elettroniche, che ha abbondantemente superato le aspettative nel primo anno di adozione della procedura.

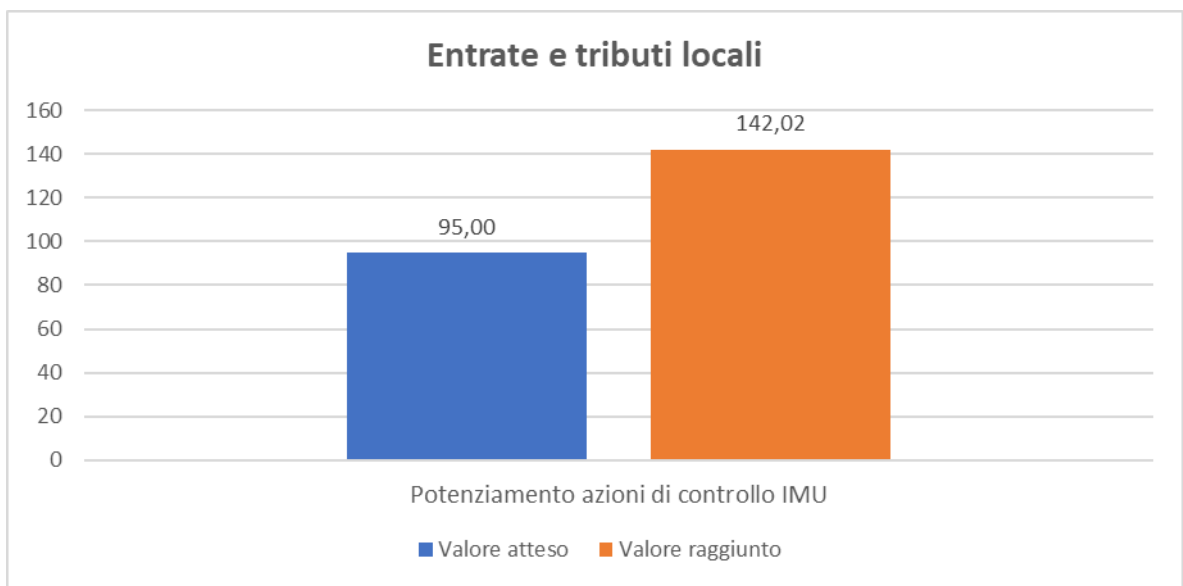
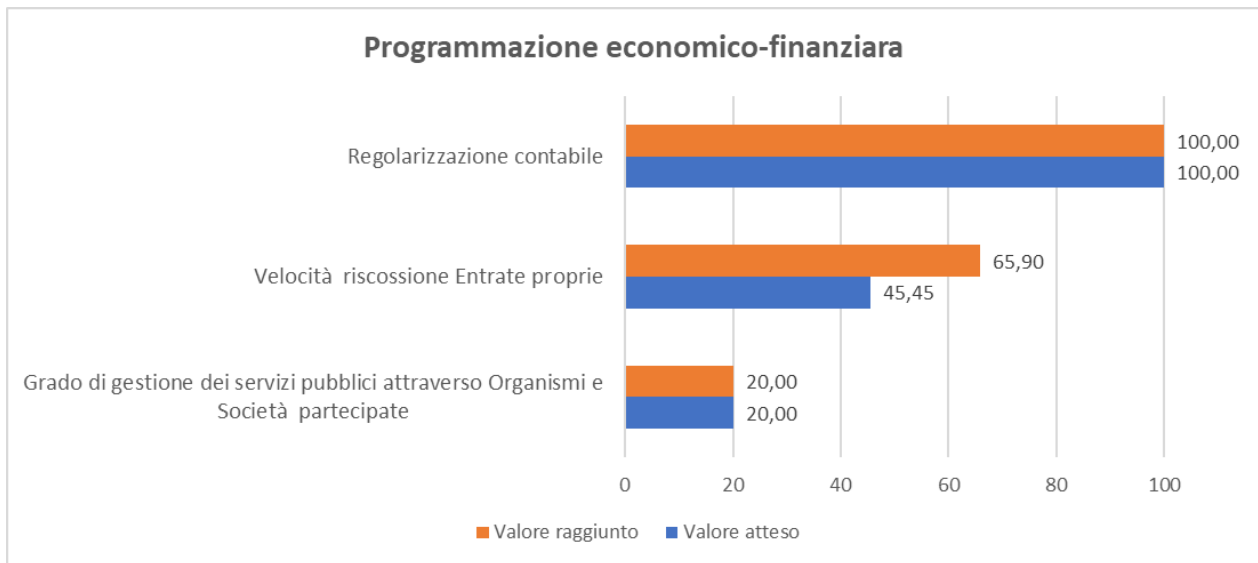


Si rileva positivamente la diminuzione a consuntivo del costo medio per postazione informatica, nonché la riduzione del canone medio di manutenzione dei software.

Aumenta leggermente la spesa media sulla manutenzione hardware, ma il dato è inevitabilmente influenzato da eventi difficilmente prevedibili (rotture e guasti alla strumentazione).

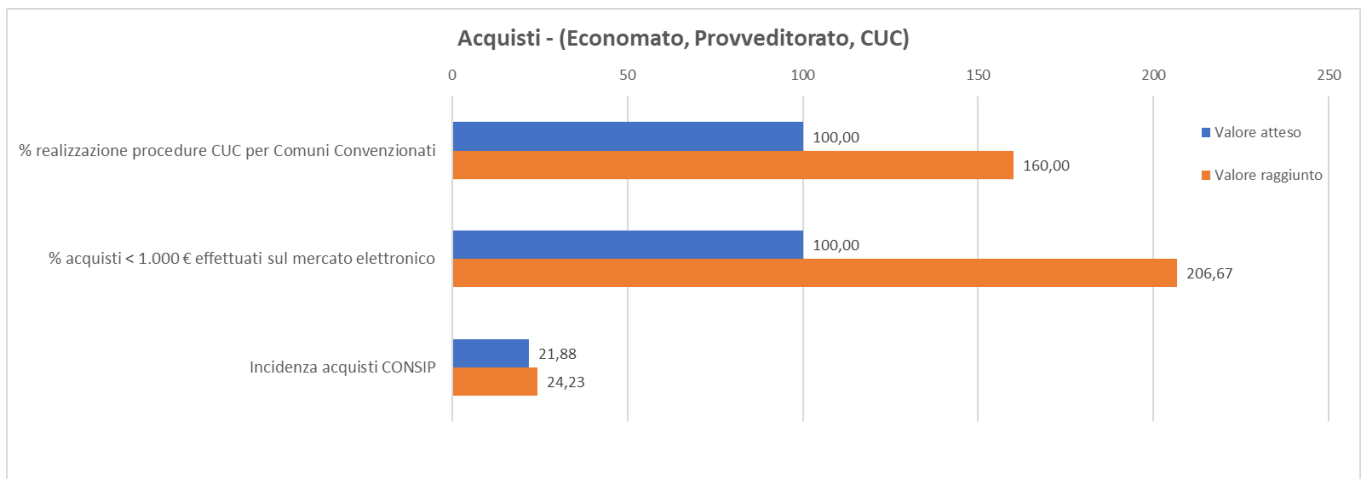
Sostanzialmente in linea il numero di interventi medio per dipendente, legato soprattutto alle esigenze di aggiornamento delle impostazioni di sistemi operativi o software gestionali in uso.

AREA 2 – Dirigente Dott. Luigi Vallarino



Notevole il risultato sul controllo IMU, per il quale il numero di accertamenti emessi è pari quasi ad una volta e mezza rispetto alle convocazioni inviate.

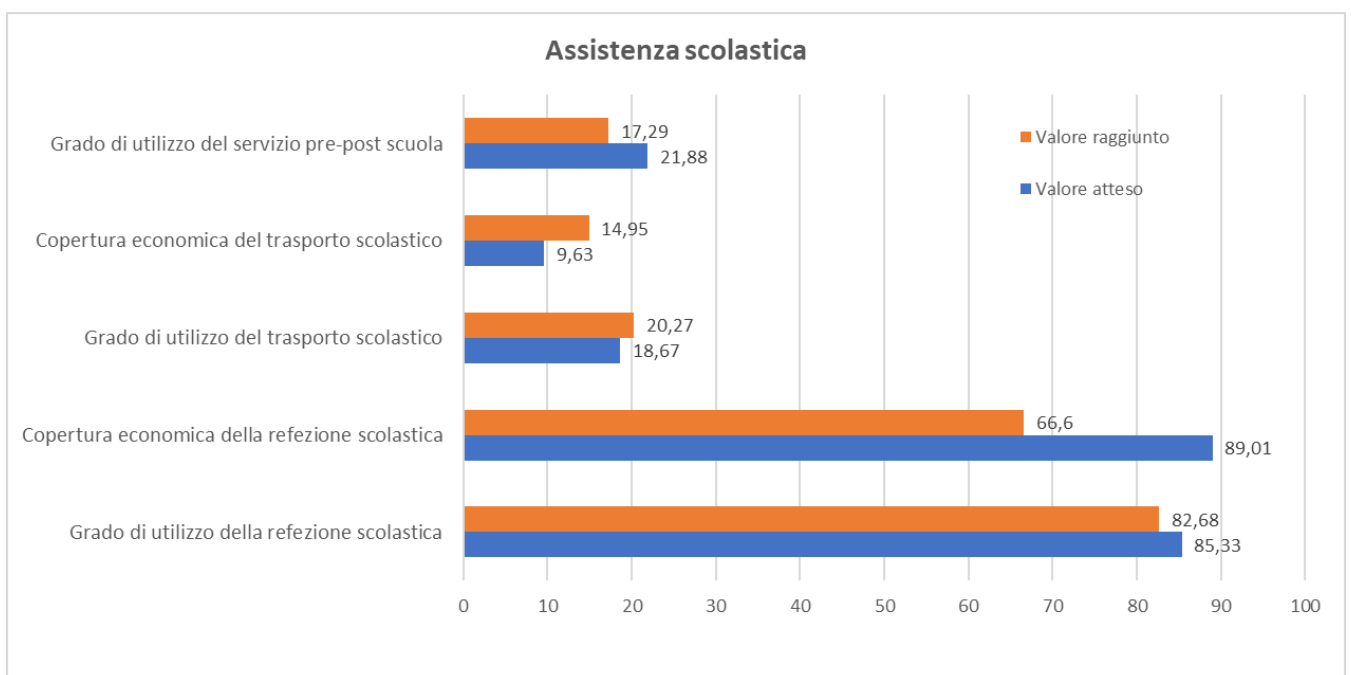
Importante risultato anche sul fronte TARSU/TARI, per il quale l'assenza di contenzioso instaurato e la conseguente mancata necessità di attivare strumenti deflattivi del contenzioso tributario è segnale della corretta attività svolta dal Servizio.



Le procedure di acquisto concluse per i Comuni convenzionati al servizio di Centrale Unica di Committenza sono state di molto superiori al previsto.

Si rileva un raddoppio nella percentuale di acquisti inferiori ai 1.000,00 € effettuati sul mercato elettronico, sintomo di un maggiore utilizzo della piattaforma informatica MEPA e di maggiore trasparenza negli acquisti.

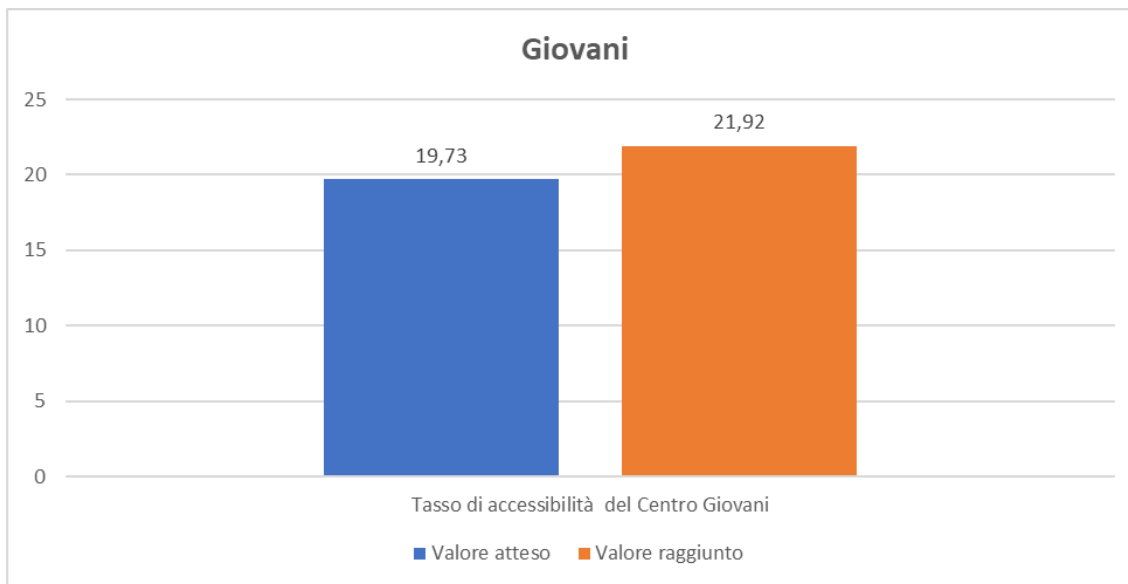
Le medesime considerazioni possono essere fatte per l'indicatore relativo all'incidenza degli acquisti CONSIP



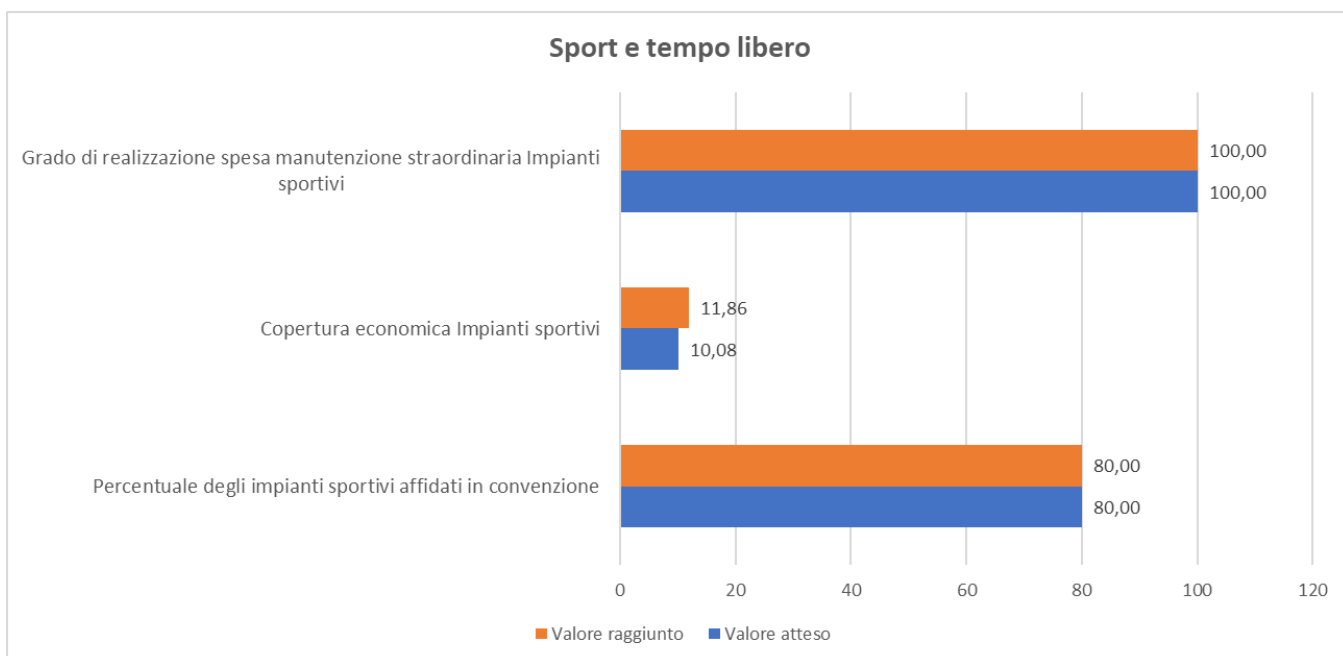
L'utilizzo della refezione scolastica si discosta poco dal valore preventivato, mentre la copertura economica del servizio registra un 66,60% contro un preventivo del 89,01%. Si precisa che gli uffici hanno attivato con la collaborazione di uno studio legale esterno attività di recupero crediti per i soggetti morosi nel pagamento del servizio e le procedure stanno portando risultati soddisfacenti.

Sale il grado di utilizzo del trasporto scolastico (utenti scuolabus sul n° totale di alunni delle scuole primarie e secondarie di primo grado), così come la copertura economica del servizio.

L'utilizzo del servizio pre-post scuola registra un valore inferiore rispetto al preventivato (si ricorda che il servizio è gratuito).



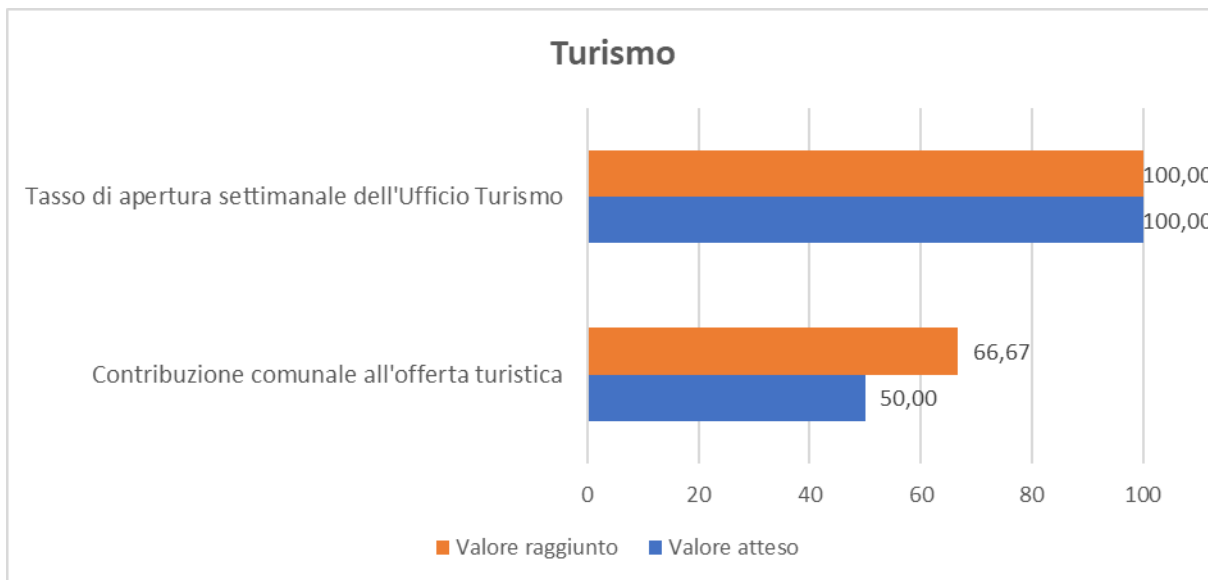
Si rileva positivamente un aumento delle giornate di apertura del centro giovani (su base annuale)



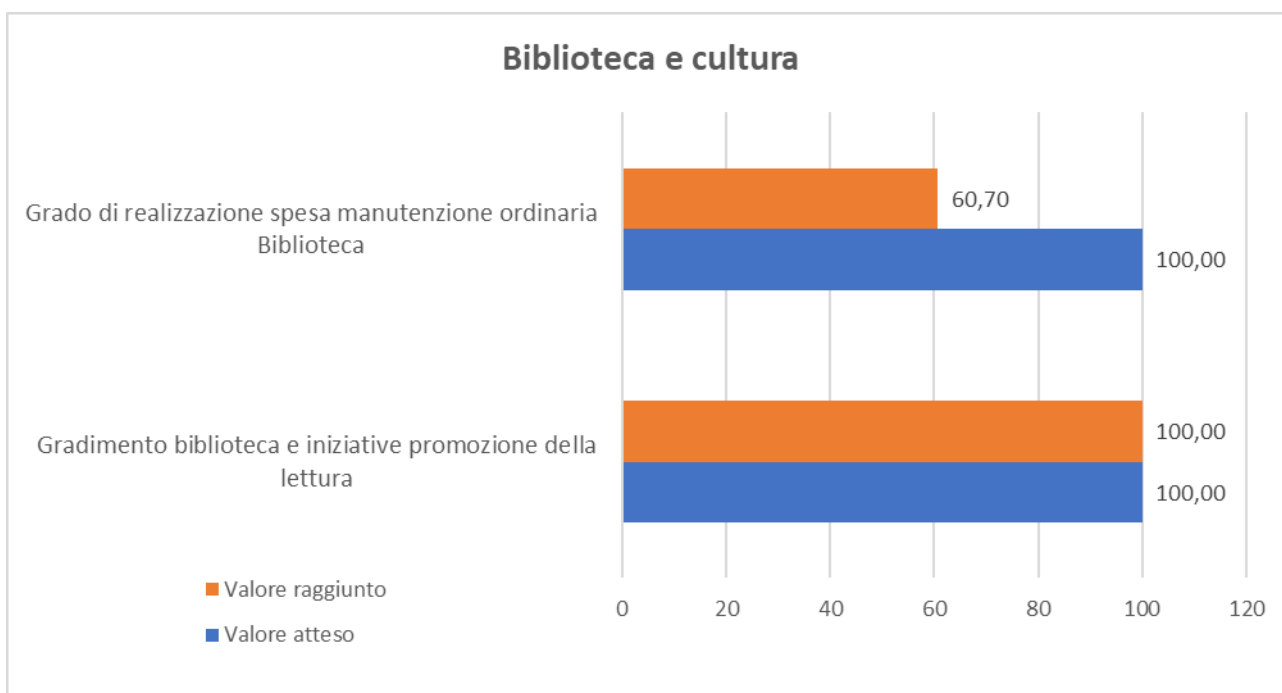
La spesa per gli interventi di manutenzione straordinaria degli impianti sportivi è stata completamente impegnata.

Cresce, rispetto al preventivo, la copertura economica degli impianti sportivi.

Si conferma la percentuale di impianti sportivi comunali affidati in convenzione (4 impianti gestiti in convenzione su 5 strutture di proprietà comunale).



Il risultato della contribuzione comunale all'offerta turistica (80 iniziative finanziate dall'Ente su 120 iniziative turistiche complessive) rispecchia la vocazione di Loano come Comune turistico, dato che ben si sposa con il rispetto della previsione sull'apertura settimanale dell'Ufficio Turismo.

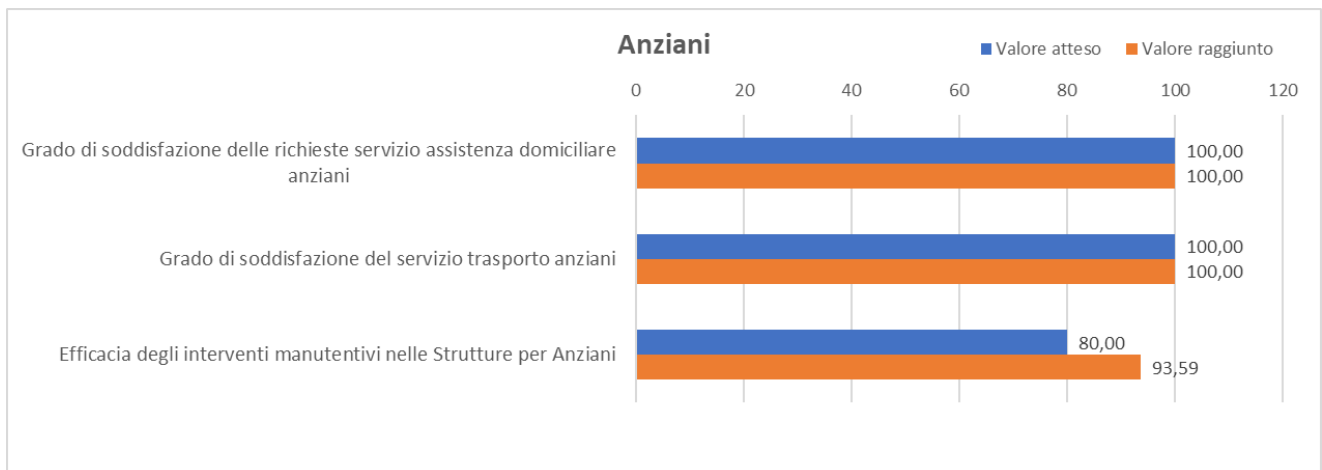


Gli interventi di manutenzione ordinaria effettivamente necessari sono stati inferiori a quelli preventivati.

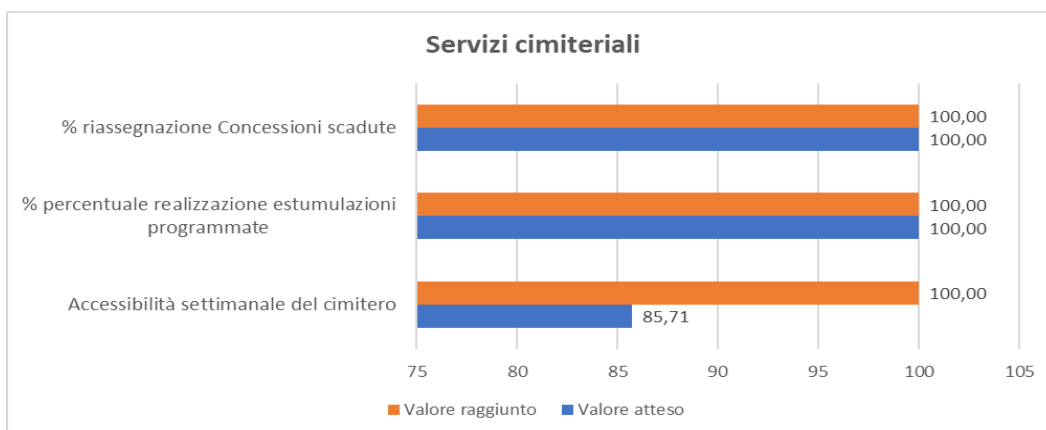
Le iniziative di promozione della lettura hanno riscontrato un grande successo tra i partecipanti.



Per l'asilo nido si è registrato un calo nelle iscrizioni, che ha comportato un valore del tasso di copertura dei posti inferiore a quello preventivato.

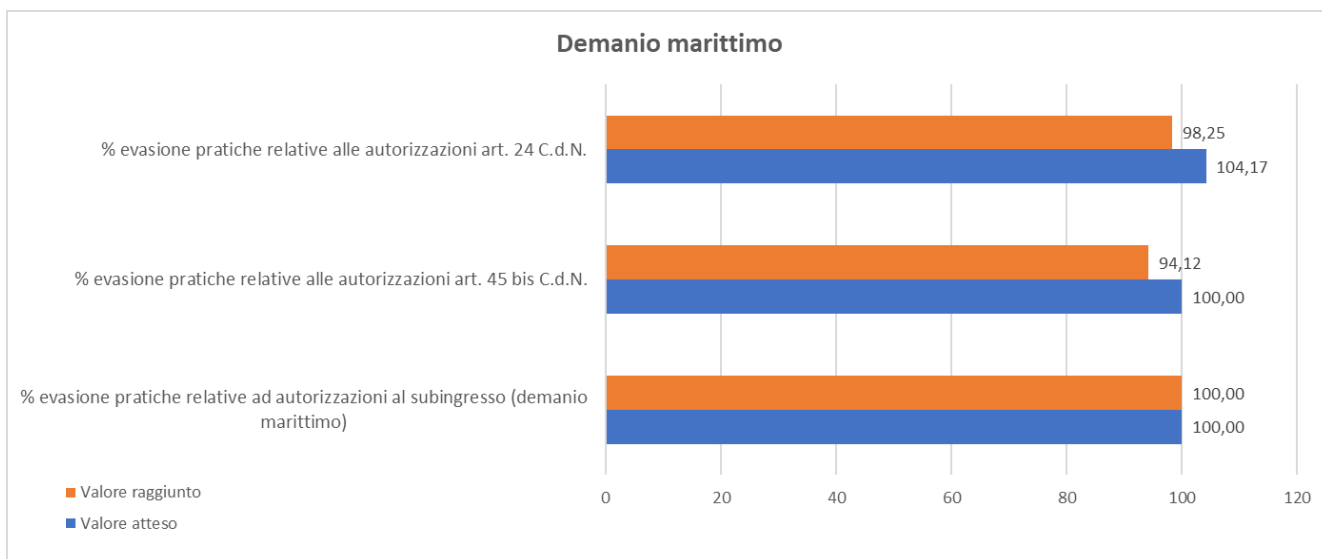


Si evidenzia il risultato più che soddisfacente relativo al gradimento del servizio di assistenza domiciliare e del servizio di trasporto per gli anziani.

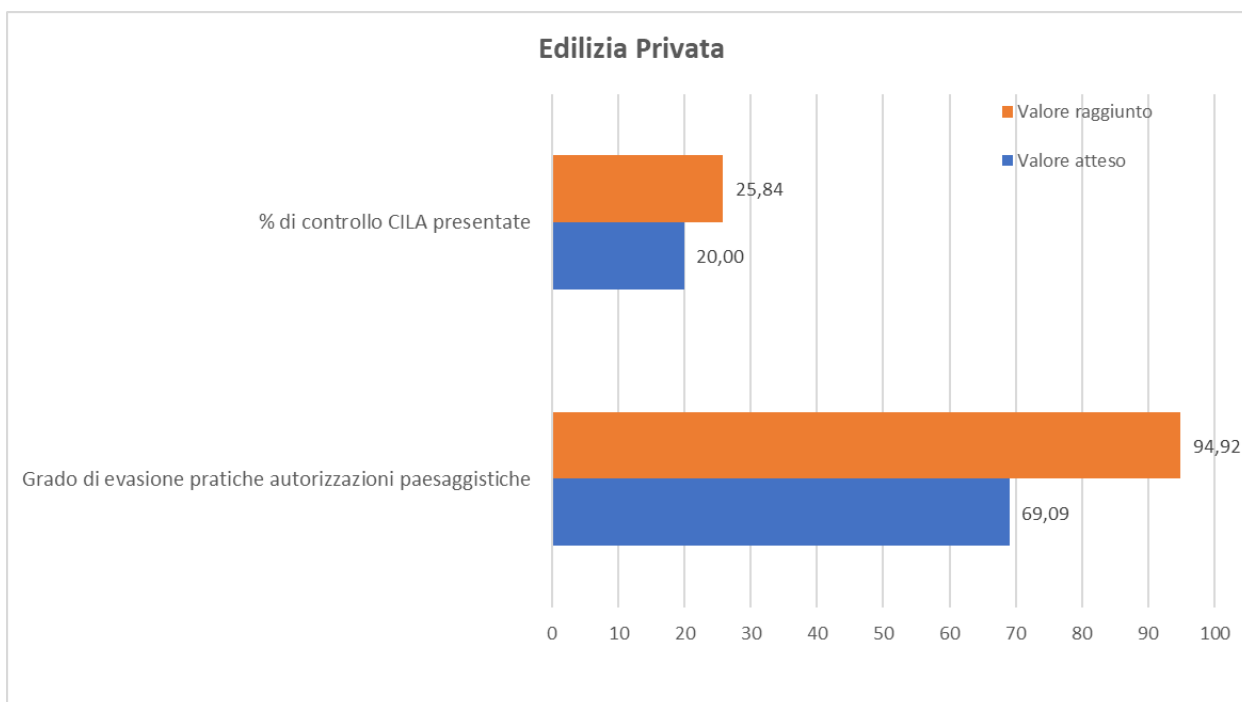


Piena soddisfazione per la completa riassegnazione delle concessioni scadute e per la completa realizzazione delle estumulazioni programmate.

AREA 3 – Dirigente Dott. Aldo Caballini

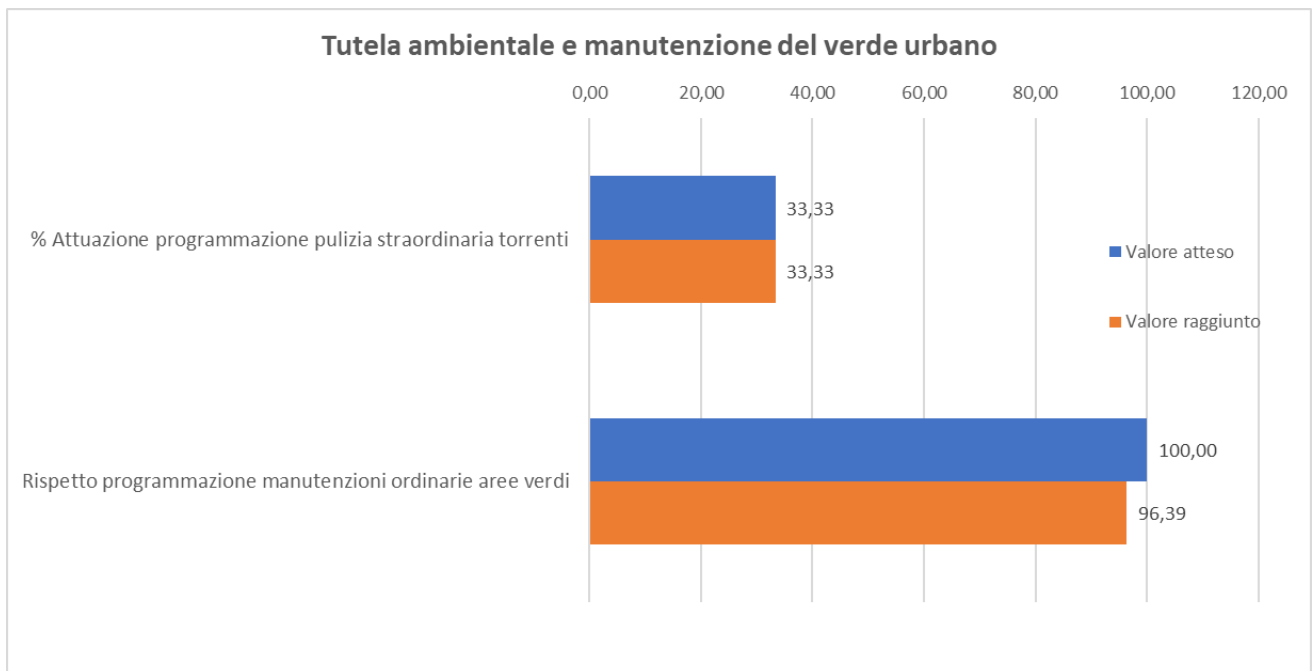


Sostanziale rispetto dei programmi di lavoro relativi agli indicatori sopra esposti

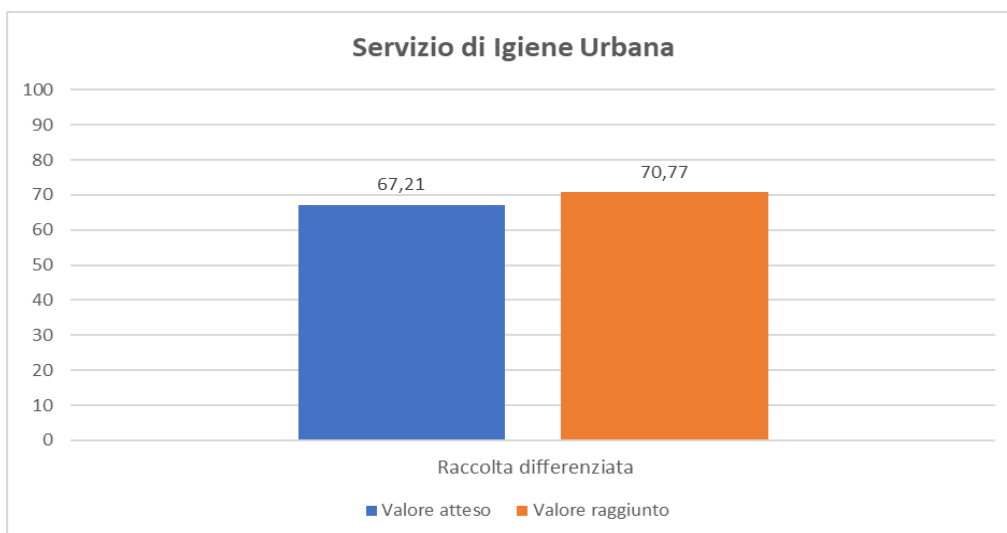


I risultati evidenziano un tasso di controllo delle comunicazioni di inizio lavori asseverate – CILA (dato dal rapporto tra il n° di pratiche CILA verificate e il n° di pratiche CILA presentate) superiore al valore preventivato.

Di notevole interesse il grado di evasione delle pratiche di autorizzazione paesaggistiche, che registra una percentuale di provvedimenti conclusivi di autorizzazione pari al 94,92% rispetto alle autorizzazioni richieste.



Al pieno rispetto della previsione sulla programmazione della pulizia straordinaria dei torrenti si affianca un sostanziale rispetto programmazione sulle manutenzioni ordinarie delle aree verdi.



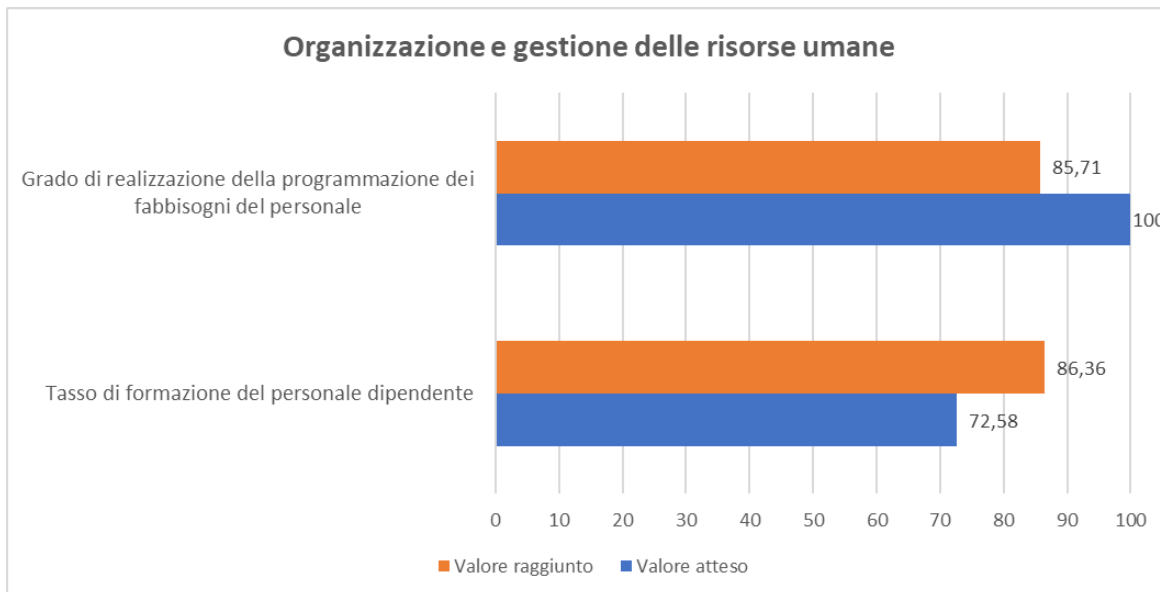
La percentuale di raccolta differenziata preventivata per il 2018 si rifaceva – in prospettiva migliorativa – al risultato del 2017, anno in cui è entrato a pieno regime il nuovo sistema di raccolta ed in cui la percentuale di differenziata ha fatto registrare un ragguardevole 65,81% (Loano ha ottenuto il premio di “Comune Riciclone” di Legambiente per i risultati raggiunti).

A consuntivo 2018 si rileva una percentuale pari al 70,77%, un incremento costante che premia gli sforzi dei concittadini (ed ospiti) che, dopo l’accelerata data nel 2017, anche nel 2018 hanno dimostrato grande responsabilità e senso civico effettuando una raccolta di quantità e di qualità.

Per quanto riguarda l’analisi delle **principali frazioni**, si rileva:

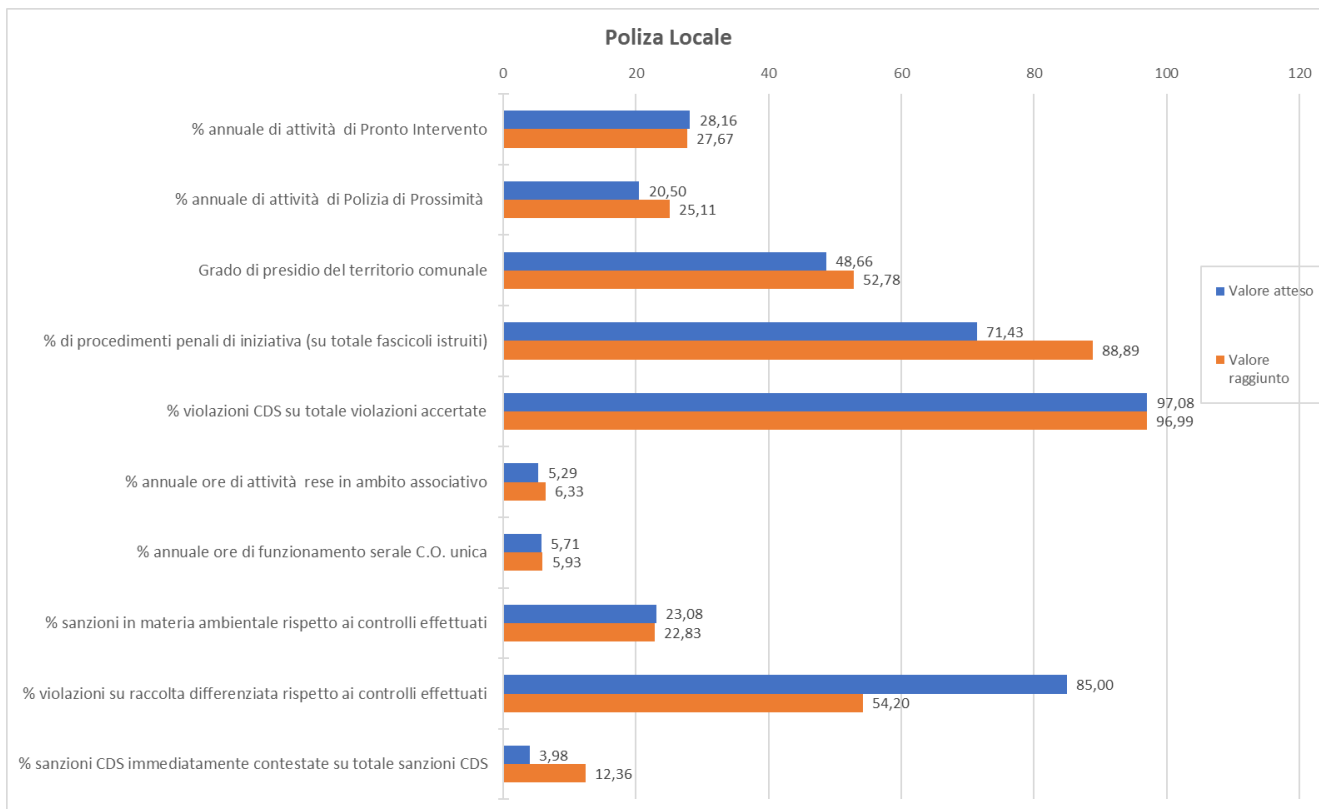
- 30% rifiuti organici e biodegradabili,
- 10% carta e cartone,
- 7% plastica,
- 7% vetro,
- 7,5% materiali lignei.

AREA 4 – Dirigente Dott. Gianluigi Soro



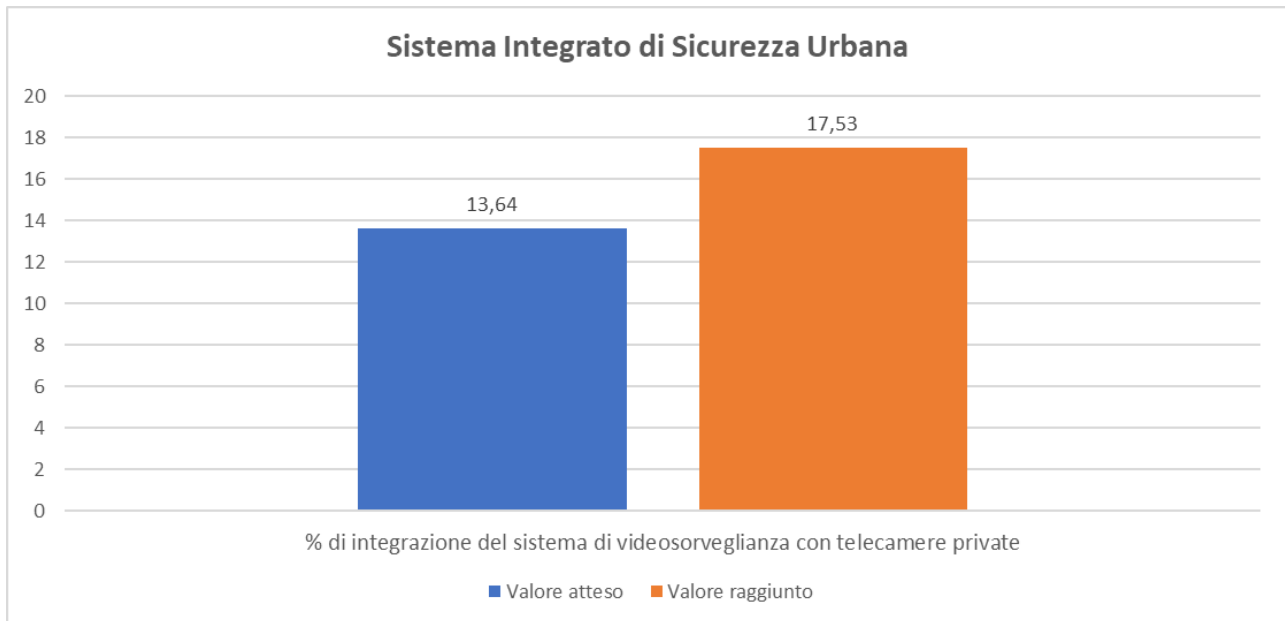
Tenuto conto della complessità e della pluralità delle fasi delle procedure assunzionali, si ritiene che un grado di realizzazione della programmazione dei fabbisogni del personale pari all’85,71 % sia un risultato estremamente positivo.

L’attenzione che viene posta alla formazione del personale, con lo svolgimento di corsi di aggiornamento sulle novità normative o in tema di sicurezza sul lavoro, ha comportato il raggiungimento di un tasso di formazione del personale superiore al valore previsto.



Valori raggiunti sostanzialmente in linea con le previsioni fatte per il 2018.

Non tragga in inganno la differenza negativa tra valore atteso e valore raggiunto sulla sulla percentuale di violazioni sulla raccolta differenziata rispetto ai controlli effettuati; il risultato, dato dal rapporto delle violazioni rilevate rispetto ai controlli effettuati, pone in evidenza il corretto comportamento della popolazione rispetto alle regole della raccolta differenziata (vedi, in corrispondenza, il positivo risultato del centro di costo Igiene Urbana, Area 3).



È proseguita l'integrazione delle telecamere private nell'ambito del circuito di videosorveglianza comunale, riuscendo ad ottenere l'interconnessione di più telecamere private rispetto al numero previsto.

VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Secondo il sistema di valutazione vigente le prestazioni dirigenziali sono valutate sulla base di determinati *items*:

- a) gestione degli obiettivi assegnati da piano delle performance (50% della valutazione totale);
- b) comportamenti professionali e manageriali (50% della valutazione totale).

Per quanto attiene al punto a) sopra menzionato, il Nucleo di Valutazione ha valutato le spiegazioni dei dirigenti in merito agli scostamenti dei valori rilevati a consuntivo degli indicatori associati a ciascun obiettivo rispetto ai valori preventivati.

VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

Il Nucleo di Valutazione ha esaminato il grado di differenziazione delle valutazioni attraverso il calcolo dello *scarto quadratico medio*¹, con le seguenti risultanze:

Dirigente valutatore	Scarto quadratico medio
Dott.ssa Rosetta Barbuscia	11,98
Dott. Luigi Vallarino	9,37
Dott. Aldo Caballini	9,67
Dott. Gianluigi Soro	11,60

Lo scarto quadratico medio a livello complessivo di Ente è stato pari a **12,05**

RISORSE E DISTRIBUZIONE DEI PREMI – INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E PERSONALE DELLE CATEGORIE

Con il CCNL 2018 le risorse totali a disposizione per il pagamento della retribuzione di risultato degli incaricati di Posizione Organizzativa sono state decurtate dal fondo delle risorse decentrate, e poste a carico del bilancio dell'Ente.

Tutti i dipendenti incaricati hanno ottenuto un punteggio superiore a 90,00 e perciò, ai sensi del vigente sistema di valutazione, è stato riconosciuto loro l'intero premio previsto per la fascia di inquadramento secondo l'assetto delle Posizioni Organizzative definito per l'anno 2018.

Le risorse totali a disposizione per produttività sono state quantificate in **108.016,99 €** e sono state suddivise tra 4 fasce di merito come di seguito descritto:

Fascia	Risorse per fascia	N° dipendenti x fascia	Quota <i>media</i> ² per singolo dipendente
1	27.151,95 €	11	2.468,36 €
2	24.676,01 €	16	1.542,25 €
3	56.189,03 €	74	759,31 €
4	0,00 €	12	0,00 €
TOT.	108.016,99 €		

¹ Lo scarto quadratico medio fornisce una indicazione su quanto le valutazioni si discostino dalla loro media. Più è alto il valore dell'indice, più è alto il grado di differenziazione delle valutazioni.

² La quota media (dato statistico) è calcolata in base al rapporto tra il dato relativo alle risorse per fascia e il numero di dipendenti inseriti nella stessa fascia di riferimento.

PROCEDURA DI CONCILIAZIONE RELATIVA ALL'APPLICAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Non è stato necessario attivare la procedura di conciliazione prevista dall'art. 43 del Regolamento per l'ordinamento degli Uffici e dei Servizi in quanto non sono state presentate istanze.

F.to
Il Segretario Generale
Presidente del Nucleo di Valutazione

Dott.ssa Rosetta Barbuscia